



2022.1
VOL.6

グローバル マネジメント

The Global Management of Nagano

【論文】

日本企業と大学によるグローバル人材育成

—国際経営の仕事力と英語力を中心に—……………宮下 清 1

記述情報開示の質の確保と法制度

—英国の金融サービス市場法の継続開示制度を中心に—

……………金 賢 仙 22

【研究ノート】

県立大学の英語プログラムに関する目標……………Cheryl Kirchhoff 43

【資料】

続・松代藩の祢津氏伝来の鷹書……………二本松泰子 54



日本企業と大学によるグローバル人材育成 —国際経営の仕事力と英語力を中心に—

宮下 清

概要

2010年代から政府、企業や大学においてグローバル人材育成への期待が高まったが、その要件や育成は明確になっていない。2021年現在、世界的なコロナ禍により国際的な人の移動は制約されるが、インターネットやAIによる情報活用が進み、生産、物流や販売などビジネスのグローバル化は進展している。国際ビジネスに限らず、国内でまた多様な仕事で海外とのつながりが強まり、グローバル人材の必要性はますます高まっている。

本論ではグローバル企業をはじめとする国際経営に求められる仕事力と英語力に焦点を当て、社会人力と異文化力を加えたグローバル人材育成モデルを提案する。さらにグローバル人材育成に関する先行研究とそれに取り組む企業と大学の事例から現状と課題を考察し、今後のあり方を提言する。

〈キーワード〉 グローバル人材、仕事力、英語力、グローバル人材育成モデル、
国際経営系学部

1 はじめに

グローバル人材という言葉がはじめて新聞に掲載されたのは1999年であり、2010年代に入ってグローバル人材が注目され、その掲載が急増した。それまでにも国際ビジネス等の従事者は海外出張を行いグローバルに仕事をしてきている。しかし、21世紀に入ると国際ビジネスは大企業に留まらず、地域企業や中小企業などのあらゆる業務に広がった。

グローバル人材が広く求められるようになった背景には国内市場向けのビジネスであっても市場や技術情報など海外との関わりが増えたためである。国際関連の業務が輸出部門や海外担当だけでなく、あらゆる組織と職種に関わり、どこでもグローバル人材が求められるようになり、グローバル人材育成への取り組みが企業や大学などで高まった。

それまでのグローバル人材育成は企業での海外要員の育成であり、企業内教育の目標で

あった。現在のグローバル人材育成は企業だけでなく教育機関とくに大学の大きな課題になっている。政府や経済界がグローバル人材の定義を示し、大学もグローバル人材育成を掲げてそのためのプログラムを設定し取り組みを進めている。

このようにグローバル人材育成の論議は広がったが、その目標や方法は明確とはなっていない。グローバル人材の人材像は多様であり、また多くの要件が盛り込まれ実現は困難にさえ思える。そこで本論では国際ビジネスに先駆的な企業と大学の国際経営系学部を主たる対象としてグローバル人材育成について検討する。

グローバル人材育成を普遍的に検討することも有意義であるが、本論では実効性の高い国際業務に焦点を絞り、グローバル経営人材を主たる対象とする。目標を明確にすることでグローバル人材育成モデルを構築し、企業と大学におけるグローバル人材育成を考察する。

2 グローバル人材とは

2-1 グローバル人材の定義

2010年代から注目されてきたグローバル人材とは何か、その定義や意味をまず整理しておくことが必要となる。学術的には「グローバル人材」は普遍的なものと考えられ、世界で通用するグローバル人材やその育成を探求することに意義があるかもしれない。しかし、本論では日本での問題の重要性を考え「日本におけるグローバル人材」を前提とする。

これまでのグローバル人材育成に関する政府や官庁による定義として、まず2010年4月に公表された経済産業省の諮問機関「産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会」はグローバル人材を「グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材」としている。

また2011年4月、文部科学省「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」報告でのグローバル人材とは「世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」である。これらは幅広い層を対象として、さまざまな要素を含めた定義となっているが、「世界的な視野を持ち、日本人として多様な相手を尊重し、優れた意思疎通と協働活動が出来る人材」との共通点がある。

2-2 企業によるグローバル人材

企業もグローバル人材の定義を行っており、2015年3月に報告された日本経済団体連合会の「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート調査」では会員企業による「グローバル人材の定義」が示されている。

例えば、ある鉄鋼企業でのグローバル人材とは「人間力を備えている、海外で通用する英米流のビジネスツールに関する知識を有している、所属する業界に精通している、知識を実践に活かす方法を知っている、英語またはその他の言語能力がある、異文化におけるマネジメント力、適応力がある、海外危機管理能力を有している」とされている。

また会員企業のある食品企業ではグローバル人材を「日本国内、海外を問わず世界のどこでも能力を発揮できる人材、語学だけではない深い意味でのコミュニケーション能力、世界共通のリーダーシップ（判断力、決断力、先見性等）、文化を認めその文化を取り込む異文化適応力、誰にも負けないと自負の持てる専門性、どのような境遇にも耐える体力・楽天性」と定義している。

このように経済と教育を所管する官庁や代表的企業によるグローバル人材の定義において共通する要素がみられる。特に経済産業省と企業による定義にはビジネスを前提としたもので共通点が多い。一方、文部科学省の定義はグローバル人材をビジネスに限らず社会貢献活動などより広い捉え方に基づいている。本論ではグローバル人材育成の意義や取り組みを明確にするため、国際企業などで働くグローバル人材を「グローバル経営人材」とする¹。

2-3 海外視点からのグローバル人材

2-3-1 グローバルマインドセット

海外の視点からグローバル人材や育成を論じる上で重要な概念となるのが、グローバルマインドセットである。これはグローバル人材に関する重要な先行研究の一つとして概観しておきたい。「グローバルマインドセット」とは世界で活躍する人が共通に持っている知識、姿勢、コミュニケーション能力などのことである。グローバルマインドセットを調べることで、グローバル人材に求められる要件を理解することが出来る。その習得により、グローバルな視野、異文化や多様性の理解を深められる。そのためグローバルマインドセットについての研修が広く行われている。

代表的なグローバルマインドセットとして、ジャビダンら（2011）による枠組みが知られている。それによると、知的資本（国際ビジネスの知識と学習能力）、心理的資本（異文化の理解と順応力）、社会的資本（多様な人との信頼関係構築）という3つの要素が示されている。グローバルマインドセットの考え方から、海外ではグローバル人材育成の要

1 日本企業が事業のグローバル化を進める中、求められるスキル・経験を持ったグローバル経営人材の確保・育成は日本企業の普遍的で重要な課題となっている。「大手企業におけるグローバル経営人材の育成に関する実態調査」より（三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2018）。

素として日本のように語学（英語）に偏ることなく、人間関係の構築、異文化の尊重や多様性への対応など多くの要素が重視されることが伺える。

2-3-2 グローバルコンピテンシー

グローバルコンピテンシーもグローバル人材を学術的かつ国際的な観点から検討する際に重要となる概念である。「グローバルコンピテンシー」は人材育成や評価に使われてきたコンピテンシーをグローバルリーダーに適合させたものである。1970年代から提唱されコンピテンシー（competency）は組織で高い成果を上げている人の行動特性とされる知識（knowledge）、スキル（skill）、態度（attitude）に現れているとされる（谷内、2001）。

日本ではグローバルコンピテンシーは国際教育の成果指標として用いられることが多い。留学した大学生はグローバル環境でどれほど成長したかというグローバル力の向上に対してコンピテンシーを用いた測定が行われている（阿部、2018）。海外留学の調査では「コミュニケーション力」「問題解決力」「グローバルマインド」「留学先での学習行動」を4つのグローバル力として派遣留学生の行動特性を測定している²。

このようにグローバルマインドセットやグローバルコンピテンシーの概念はグローバル人材に必要な要素を規定しており、グローバル人材の評価や育成に活かすことができる。そのため社会人や学生などのグローバル人材としての育成に有効なものと考えられる。

3 グローバル人材育成モデル

3-1 グローバル人材に求められる要素

産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会の報告（2010）によると、グローバル人材に求められる能力は、通常の社会人に求められる「社会人基礎力」に加え、「外国語でのコミュニケーション能力」、「異文化理解・活用力」とされている。社会人基礎力は経済産業省が2006年から提唱する概念であり、職場や社会で多様な人々とともに仕事を行う上で必要な基礎的能力として、「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワーク）」を指している³。

また2012年6月に示された「グローバル人材育成推進会議審議まとめ」では「グローバル人材」の概念は次の通り、3つの要素に分けられる。

- ・要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力
- ・要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

2 阿部ら（2018）は一橋大学から海外留学した116名の学生を対象に留学前後で4つのグローバル力の変化を測定している。

3 2017年10月経済産業省は「人生100年時代」を踏まえた「社会人基礎力」を見直し、3つの力をより拡張し、生涯にわたるキャリア形成や健康・幸福を追求・維持する能力の付加が提言された。

・要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ

これらはグローバル人材に求められるものを整理した結果である。グローバル人材の能力水準を目安（初歩から上級まで）して各要素に5段階がある。要素Ⅰの英語力を例に各段階のイメージは、①海外旅行会話レベル、②日常生活会話レベル、③業務上の文書・会話レベル、④二者間折衝・交渉レベル、⑤多数者間折衝・交渉レベルとなる。この中で①②③の初級や中級レベルの該当者は着実に増加しているが、今後は④⑤の上級レベルの人材育成が継続的にされることが重要としている。

要素Ⅱの主体性・積極性や要素Ⅲの異文化理解なども同様に各段階が考えられるが、それらの評価は難しい。しかし、グローバル人材の育成プロセスを設定し、各段階を評価する方法は具体的であり、本論でのグローバル人材育成の捉え方の参考になるものである。

3-2 グローバル人材の仕事力

経済産業省、文部科学省や大学が目標とするグローバル人材とは国際的な場面でも外国人に臆することなくコミュニケーションができ、必要なリーダーシップやマネジメントの力を発揮し、十分に仕事ができる人のことである。そして日本企業においてはグローバル人材が不足しており、できるだけ多くまた早くそうした人材を育成すべきとの提言がなされている（日本在外企業協会、2011；日本経済団体連合会、2015；三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2018）。このようにグローバル人材の必要性を最も強く訴えてきたのは、グローバルビジネスを展開してきた国際企業であり、それに応えようとしているのが大学をはじめとする教育機関である。

企業で人材がグローバル化することで職務を遂行する能力、つまり仕事をする力はどう変わるのか、それによってどれほど仕事の成果が高まるか。グローバル化によって仕事力に変化が生じる部分と生じない部分があると考えられる。例えば、国内のモノ作りの技能は海外でも変わらないが、上司や同僚とのコミュニケーション能力はグローバル化で周囲が外国人となり、英語でのコミュニケーションに変わるとコミュニケーション能力は低下すると考えられる⁴。

それでも仕事力はグローバル人材の基盤であり、ビジネス活動の源泉である。仕事力は職務知識、技能や意欲を主として、マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション、他者への配慮などが加味された要素と考えられる。

3-3 グローバル人材の英語力

グローバル人材のもう一つの要素である英語力に焦点を当てて、グローバル人材やその育成を考えてみたい。英語力はグローバル人材育成に必要な要素の一つであり、異文化対

4 氏家（2016）は、フランス企業で英語共通語政策が導入され、英語ネイティブでない従業員が社内における自分の地位や立場が低くなったと感じているとのNeeley（2013）による調査結果を紹介している。

応力、コミュニケーション能力や職務能力など他の要素に比べて重視されている。そのため日本でのグローバル人材育成においては英語力の向上が大きな目標となっている。

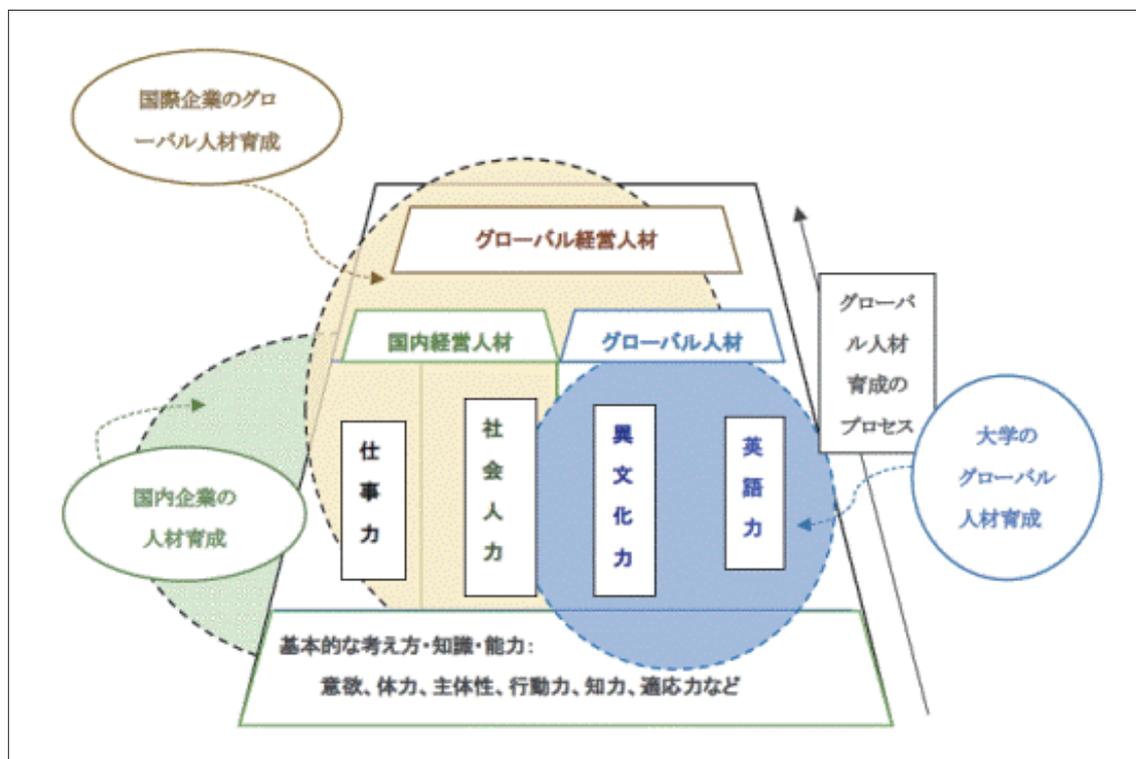
日頃から英語を使わない日本では英語ができることが評価され、グローバル人材育成とは英語力を高めることと短絡的な見方がされやすい。そのため、日本人の多くがグローバル人材になるために英語力を目標としている。これは英語圏や欧州など英語が使われている国でのグローバル人材育成とは異なる点である。学術的成果からも日本語話者が英語を習得するのはインド・ヨーロッパ語族の言語を話す人たちと比較して非常に難しいことが指摘されている（氏家、2016）。

大学生がグローバル人材育成の対象となる場合、目標はさらに英語に集中しがちである。グローバル人材育成に取り組んでいる企業でも英語公用語化にみられるように英語に注目する傾向がある。ある程度は仕方がないことかもしれないが、英語力が高いだけでグローバル人材が育成できるわけではなく、英語力はグローバル人材の一つの要素であることを再認識する必要があるだろう。

3-4 グローバル人材育成モデルの構築

これまでに判明したグローバル人材に求められるさまざまな要素を考察し「グローバル人材育成モデル」を構築した（図1を参照）。これは一般的な日本人が日本の大学や企業でグローバル人材として育成される力とその要素、発展のプロセスを示したモデルである。

図1 グローバル人材育成モデル



出所：筆者による

このモデルは山のように上に行くほど各要素の水準が高まり、グローバル人材育成の進展を表している。山の麓には組織的活動に共通して必要な意欲、体力、主体性、行動力、知力、適応力といった「基本的な考え方・知識・能力」がある。

ここで左半分を占めているのは国内で仕事を進める力を育成する山であり、目標として「国内経営人材」を掲げている。外側には仕事に必要な専門知識や技術などを含む「仕事力」があり、その内側には仕事を進めるための判断力や計画性、チームワークやリーダーシップなどを含む「社会人力」がある。これら2つが一緒になって組織で仕事を進める力を構成している。これら仕事力と社会人力はモデル左側に破線楕円にみられるように「国内企業の人材育成」に含まれている。

またモデルの右半分はグローバル活動に必要な力を育成する山であり、目標として「グローバル人材」を掲げている⁵。外側から英語を主とする外国語の能力を示す「英語力」と異文化を理解し、多様な人や社会に対応する力を表す「異文化力」が置かれている。これら2つが一緒になり異文化間のコミュニケーションを英語で行える力を構築している。これらはモデル右側の楕円破線に示されるように「大学のグローバル人材育成」で取り組まれている。

さまざまな要素から成り立つ仕事力、社会人力、英語力、異文化力という4つの力が合わさり「グローバル経営人材」の育成が可能となる。ここでグローバル経営人材とは企業などで国際業務を行える人材を表している。仕事力と社会人力を有する国内業務が出来る人が異文化力と英語力を高めることで、大きな山にあたる国際業務のできる人、グローバル経営人材になっていく。これはモデル中央の楕円破線が含む「国際企業のグローバル人材育成」に典型的に示される通りである。

4 グローバル人材を育成する企業

4-1 グローバル人材育成企業の概要

日本企業のグローバル人材育成を検討するために先駆的と考えられる企業を概観する。1980年代以降、日本を代表する国際企業として、パナソニック、ソニー、日立、キヤノン、トヨタ、ホンダ、日産、マツダ、ブリヂストンなど輸出による海外販売から現地生産を進めた電機や自動車製造の企業があげられる。30年以上経過した2021年現在、代表的なグローバル企業には任天堂、楽天、ユニクロ、花王、資生堂、セブンイレブンなどが加わっている⁶。

中小企業の中にも、その独創性などから各分野で世界シェアトップを獲得している小さ

5 ここでのグローバル人材は企業等の国際業務従事者を含まず、未就業の大学生などの人材を対象としている。

6 インターブランド・ジャパン社の「日本企業ブランドランキング2021」によると、トヨタ、ホンダ、ソニー、日産、キヤノン、ユニクロ、NTTドコモ、任天堂、パナソニック、MUFGが、ベスト10となっている。

<https://yorozu-do.com/japan-brand-rankings/> (2021.8.21)

なグローバル企業がある。これらはグローバルニッチトップ（GNT）企業とされ、経済産業省が毎年それらを選定し発表している⁷。本論では、グローバル企業の中から英語力という要素を中心に、楽天、ユニクロ、武田薬品工業、日立製作所を事例として取り上げる。

4-2 グローバル人材育成企業の事例

4-2-1 楽天

2010年、楽天の三木谷社長が社内公用語を英語にすると宣言したことは日本社会に大きな衝撃を与えた。同社長は英語化なくしてグローバルでの成功はないと考え、2年間の準備を経て2012年から英語公用語化をはじめた。現在まで会議や資料、社内のやり取りはすべて英語を前提に行われているという。楽天で仕事をするために英語力は必須であり、2012年入社ではTOEIC 730点が求められ、現在は800点が必要とされている⁸。

2015年3月のインタビュー記事で楽天の人事副部長は「英語の公用語化を決めた最初の全社員平均TOEICスコアは526点でした⁹。最新データで全社員の平均は800点に達しました」と語っている。さらに2018年11月に三木谷社長は社員のTOEICスコア平均が830点に達したと述べている¹⁰。このように同社社員の英語力は5年あまりで大きく伸びており、英語公用語化の成果をあげていることが伺える。

楽天は英語公用語化を実現したことで、世界70カ国以上から優秀な人材を採用できたことを大きなメリットとしている。そうした人材を活かすため、国籍や文化、性別などダイバーシティに配慮した職場環境を整備し、グローバル基準の企業を実現している。さらに1on1ミーティングやニックネーム制度などコミュニケーションの活性化、起業家精神の重視など多様な人材が成長しイノベーションを生み出す企業文化を特徴としている。

同社は経営理念、戦略組織、コミュニケーション、企業文化など多様な面からグローバル企業に成長し、グローバル人材育成を進めている。このように楽天で有名になった英語公用語化は同社のグローバル化の象徴的な一面と考えられる。

4-2-2 ユニクロ

ユニクロやGUを展開するファーストリテイリング社（以下、ユニクロ）は、2012年3月から社内公用語を英語としている。ユニクロは柳井正氏が父から受継いだ紳士用品店をカジュアルウェア店とし発展させた企業で、アパレルメーカーとして急成長してきた。柳

7 グローバルニッチトップ企業100選は経済産業省が2014年3月に初めて発表し、その後毎年選定している。業種は機械・加工、素材・化学、電気・電子、消費財などで、多くは数百名規模の中堅・中小企業である。

8 同社のHPでは採用情報において、実質的に入社にTOEIC 800点が必要であることを明記している。

9 プレジデントonline2015.3.19に掲載された楽天グローバル人事副部長の葛城氏のインタビュー記事による
<https://president.jp/articles/-/14747> (2021.8.21)

10 東洋経済online2018.11.8に掲載された楽天の英語公用語化の記事による
<https://toyokeizai.net/articles/-/248186> (2021.8.8)

井氏は「企業の使命は成長し続けることである」との明確な信念を持ち、グローバルナンバーワン企業を目指しその目標達成のプロセスを実行してきた。

ユニクロは2019年度売上ではアパレル製造小売業でスペインのZARA、スウェーデンのH&Mに次ぐ3位であり、アメリカのGAPやラルフローレン、英国のネクストなど同業界10位までの企業はユニクロ以外いずれも米欧企業である。同社の売上げは1990年代から右肩上がり成長しており、海外ユニクロの売上げが加わる2010年頃から成長が加速している。

2019年度の売上げでは海外ユニクロの売上げが44.9%と国内ユニクロの38.1%を凌いでいる（同社売上にはGU10.4%、グローバルブランド6.6%が加わる）。このように2010年以降の成長は海外販売の増加によるもので、グローバル人材の高まりと合致している。同社の成長を支えているのは世界各国から採用したグローバル人材であり、彼らが働ける組織やネットワークなのである。

ユニクロのモットーは「グローバルワン・全員経営」で「世界で一番良い方法を全員で実行しましょう」であり、その実現にはコミュニケーションツールとして英語と異文化理解や適応が必要とされる。現在の同社ホームページや柳井社長のメッセージには「英語公用語化」は見当たらない。しかしホームページでの採用に関するFAQには「入社にあたって英語は必要ですか」との質問に対して「選考において、英語が選考の判断基準になることはありませんが、今後のキャリアステップの際には必要になります」と記されている。

2011年、柳井社長はインタビューで「国内市場は確実に縮小しビジネスチャンスは減っていく」として「英語は必要最低限のビジネススキルとなってくるでしょう」と述べている¹¹。このようにユニクロで英語力が必要なことは明らかで、それはグローバル組織実現の前提と考えられる。

4-2-3 武田薬品工業

創業1781年、240年もの長い歴史を持つ武田薬品工業（以下タケダ）は日本の製薬業界をリードしてきた。タケダの各部門トップは、経営は東京、研究は米ボストン、製造はスイスと世界各地に配置され、社長はじめ役員の大多数と9割の従業員が外国人となり、今や最もグローバル化が進んだ日本企業の一つとなっている。

同社は1990年代から欧米に販売会社、製造工場、研究開発拠点を設立し、国際化を順次進めてきた。2000年代には欧米の医薬品企業を次々に統合し世界的な製薬企業へと変革を遂げた。グローバル化への象徴的な出来事は、2014年に英国の製薬企業出身でフランス人のクリストフ・ウェバー氏が新社長として招聘されたことである。

2018年4月のインタビューでタケダ人事部門のトップは「製薬業界の国際的な競争が激

11 プレジデントonline2011.1.17に掲載された柳井正「本気を出すとはどういうことか」より
<https://president.jp/articles/-/8534?page=2> (2021.8.22)

化する中で、ビジネスのみならず人材もグローバル化しなければ、世界の大手製薬企業に太刀打ちできないことは明らかです。そこで海外から経営陣を迎えドラスティブな改革を行いました。取締役にも数名の外国人を迎えました」とビジネスと人材の急速なグローバル化の必要性を語っている¹²。

同社では英語の学習支援に加え、さまざまな教育研修プログラムでグローバル人材の育成が行われている。高いポテンシャルを持つ5～10年目の社員を選抜し、5年間で国際経験を積む「アクセラレータープログラム」や現経営幹部との交流を通じて次期経営幹部を育成するプログラム「プレジデント・フォーラム」などがある。

タケダの代表取締役社長CEOのクリストフ・ウェバー氏によると、同社はイノベーションを生み出すための経営戦略の重要な柱に「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)」を掲げ、グローバル志向と日本ローカル志向の人材が交わり、グローバルな環境で経験とスキルを磨ける先進的な日本企業になっているという¹³。

このようにタケダが目指している経営、組織・人材は日本企業の枠組みを大きく超えた先駆的なグローバル企業のものである。英語については研究職など一部職種でビジネスレベル (TOEIC 700点以上) が望ましいとされ、英語公用語化はみられないが、仕事を進める上で英語の重要性は明らかである¹⁴。

4-2-4 日立製作所

日立製作所(以下、日立)は1910年の創業以来100年を超える世界有数の総合電機メーカーであり、900近い連結子会社を有する日本最大企業の一つである。2010年代まで同社は日本的経営のイメージが強かったが、2019年度には売上高8.8兆円のほぼ半分が海外 (国内52%、海外48%) というグローバル企業となっている。日立の英語教育は事業の国際化を受けて早くから行われ、高度成長期には海外派遣社員を対象に集中的な英語研修を行う外国語研修所が設立された¹⁵。同社には独自の社内英語検定もあったが、2000年からは管理職650点などとTOEIC到達レベルが決められた。

日立は2011年「グローバル人材マネジメント戦略」を策定し「グローバル人材本部」を新設した。2012年度からグローバル人材データベースを構築し、約25万人分のデータベースを作り5万人超のマネジャー以上の格付けを進めている。これらにより世界共通基準でのパフォーマンスマネジメントやタレントマネジメントが導入される。2012年の年頭所感で中西社長が「世界で戦えるメジャープレイヤーへの変貌を遂げるべく挑戦する」と述べ

12 「トビタテ！留学JAPAN」(2018.4.26)【企業の人事に聞く】武田薬品工業グローバルHRタレントアキュイジション(日本)ヘッドの齊木氏の話より

<https://tobitate.mext.go.jp/news/detail.html?id=14#> (2021.8.22)

13 同社HPの採用情報で、クリストフ・ウェバーCEOからのメッセージによる

<https://www.takeda.com/ja-jp/recruitment/d-i/ceo-message> (2021.8.22)

14 2013年の新卒入社からTOEIC 730点以上が必要とされていたが、現在は一部職種に限られる。

15 外国語研修所の受講者は2006年度1100名弱から2013年度約2700名へと増加している(川島、2015)。

たように、同社はこれまでの日本中心の発想からグローバル視点に転換し、グローバルに適用できる制度を展開している。

2011年度から日立は毎年1,000人規模の若手社員を海外に派遣している¹⁶。これは語学研修ではなくグループ内外の企業などでのインターンシップや現地語の研修であり、異文化体験によるグローバル対応力強化を目的としている。日立は英語公用語化でなく、多様な海外体験など独自の取り組みにより、中長期的にグローバル人材を育成している。

4-3 グローバル人材育成企業のまとめ

これまで英語力向上の取り組みをはじめグローバル人材育成の先駆企業と考えられる楽天、ユニクロ、武田薬品工業、日立製作所について概観した。これらから判明したことは次の3点である。第1にどの企業も生存や成長のために、英語でのコミュニケーションが必要になっていることである。国際ビジネスを行うために、海外企業、顧客や外国人社員との英語でのコミュニケーションが求められ、公用語化の有無にかかわらず英語使用の必然性がある。

第2に、英語だけでなく異文化への対応力やコミュニケーション力が重視されていることである。英語公用語化など英語力だけに注目が集まるが、実際に必要な力は英語だけではない。国際ビジネスでは異文化の体験や国際社会の理解を通してグローバル人材が育成されている。第3に、外国人社員の採用、また海外企業のM&Aなどから英語でのコミュニケーションの機会が加速していることである。これは第1に続く状態で海外事業の進展によって異文化コミュニケーションが急増し、組織全体の英語力と異文化力が高まり、グローバル人材の育成が進んでいる。

5 グローバル人材を育成する大学

5-1 グローバル人材育成大学の概要

日本におけるグローバル人材育成において、企業と共に大きな役割を果たしているのが大学である。今や同世代の半数近くが学ぶ大学は、学校教育の最終段階で社会へ巣立つ人材育成の場である。グローバル化が現代社会に浸透し、ほぼすべての大学がその専攻分野に関わらず、国際社会で活躍できるグローバル人材の育成に取り組んでいる。グローバル人材育成が大学でこれほど盛んになった背景には、経済や社会のグローバル化に加え、文部科学省などによる政策的支援の影響があると考えられる。

文部科学省は2011年度から「大学の世界展開力強化事業」を、翌2012年度より「グローバル人材育成推進事業」を実施している。これらは大学教育のグローバル化を目的として

16 2017年10月の日立総合経営研修所迫田社長の報告資料によると、2011～2016年の総派遣者数は約4400名で、派遣先は東南アジアやインド、さらに新興国、アメリカ、ヨーロッパ、中国である。期間は最長3ヶ月であるが、半年間のプログラムも予定している。

体制整備を推進する事業に重点的に財政支援することを目的としている（松井、2020）。

経済や社会のグローバル化の進展とそれを推進する政策支援を受けて、東京外国語大学、国際基督教大学（ICU）、上智大学、国際教養大学、立命館アジア太平洋大学（APU）をはじめ、グローバル人材育成に取り組む大学は増えている。しかし、グローバル人材育成に取り組む大学・学部は多種多様であり、すべてを取り上げることはできない。

そこで本論ではグローバル人材を求める企業の人材育成に関連する「国際（グローバル）」と「経営（マネジメント、ビジネス）」の2つの用語を含む学部（学科）に焦点を当てる。「国際経営学部」をはじめとする国際と経営を含む「国際経営系」学部は最も端的にビジネスにおけるグローバル人材である「グローバル経営人材」の育成に取り組んでいると考えられるためである。具体的には国際経営系の学部・学科として「国際経営学部」をはじめ「グローバルマネジメント学部」「グローバルビジネス学部」（学科）を対象とする。

現在、「国際経営系」学部のある大学は、設置年順に国公立大学では長野県立大学グローバルマネジメント学部、横浜市立大学国際商学部、兵庫県立大学国際商経学部、私立大学では共栄大学国際経営学部、立命館アジア太平洋大学国際経営学部、別府大学国際経営学部、昭和女子大学グローバルビジネス学部、中央大学国際経営学部と数少ない。

対象を「国際経営系」学科に広げると、国公立大学では下関市立大学経済学部国際商学科、長崎県立大学経営学部国際経営学科、私立大学では神奈川大学経営学部国際経営学科、名城大学経営学部国際経営学科、玉川大学経営学部国際経営学科、明治学院大学経済学部国際経営学科、立教大学経営学部国際経営学科が加わる。これらの大学の設置年や定員などは、表1に示される通りである。ここから大学の国際経営系学部によるグローバル人材

表1 大学「国際経営系」学部の概要

設置年	大学・学部・学科名	設置者	定員	偏差値	所在地
1983	下関市立大学 経済学部 国際商学科	公立	195	50.0	山口県下関市
1989	神奈川大学 経営学部 国際経営学科	私立	530	55.0-47.5	神奈川県横浜市
2000	名城大学 経営学部 国際経営学科	私立	95	50.0-47.5	愛知県名古屋市
2001	玉川大学 経営学部 国際経営学科	私立	130	50.0-47.5	東京都町田市
↓	共栄大学 国際経営学部	私立	200	40.0	埼玉県春日部市
2006	明治学院大学 経済学部 国際経営学科	私立	140	55.0	東京都港区
↓	立教大学 経営学部 国際経営学科	私立	155	65.0	東京都豊島区
2008	立命館アジア太平洋大学 国際経営学部	私立	660	57.5	大分県別府市
2009	別府大学 国際経営学部	私立	100	37.5	大分県別府市
2013	昭和女子大学 グローバルビジネス学部*	私立	110	55.0	東京都世田谷区
2016	長崎県立大学 経営学部 国際経営学科	公立	60	50.0	長崎県佐世保市
2018	長野県立大学 グローバルマネジメント学部	公立	170	50.0	長野県長野市
2019	兵庫県立大学 国際商経学部**	公立	80	55.0	兵庫県神戸市
↓	横浜市立大学 国際商学部	公立	260	62.5-57.5	神奈川県横浜市
↓	中央大学 国際経営学部	私立	300	62.5-60.0	東京都八王子市

出所：大学HP等の情報（2021.9現在）より筆者作成。偏差値は河合塾の入試難易予想ランキング表（9月版）による

対象学科：* グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科 ** 国際商経学部グローバルビジネスコース

育成の代表的な取り組み事例として、立命館アジア太平洋大学、立教大学、昭和女子大学、長崎県立大学、長野県立大学、中央大学を取り上げる。

5-2 グローバル人材育成大学の事例

5-2-1 立命館アジア太平洋大学国際経営学部

2000年開学の立命館アジア太平洋大学（以下、APU）は教員、学生ともに外国人が約半数と日本で最もグローバル化の進んだ大学の一つと言える。APUではほぼすべての授業が英語と日本語で開講されており、他大学にない特徴となっている¹⁷。それだけに日本人学生は九州・大分など地元以上に東京、大阪はじめ全国から入学している。

国際経営学部は世界のトップビジネススクールの国際認証であるAACSB（Association to Advance Collegiate Schools of Business）を取得しグローバルな評価を得ている。同学部はマネジメントの基礎知識と異文化コミュニケーション能力、文化の多様性を理解し、グローバル企業などの経営諸問題解決のために活躍する人材、さらにはアジア太平洋地域の社会、文化を理解し、ビジネス社会で活躍できる人材の育成を特徴としている。

5-2-2 立教大学経営学部国際経営学科

2006年に設置された立教大学経営学部は伝統ある同大学では新しい学部であるが、リーダーシップ教育などで知名度を高めている。経営学部（385名）には経営学科（230名）と国際経営学科（155名）があり、グローバル人材育成でも多様な取り組みがなされている。国際経営学科は英語で経営学を学ぶ力をつけることを狙い、専門科目の約7割を英語で開講している。

英語での授業は各学年で「バイリンガルビジネスリーダープログラム（=BBL）」により、段階的に取り組まれている。これは1、2年次で英語コミュニケーションの基礎を段階的に習得し、2年次後期から専門科目と英語教育が連携し、やさしい英語で専門科目の学習を始めるプログラムである。3年次から少しやさしい英語の専門科目と主に4年次は英語圏の大学とほぼ同レベルの専門科目を受講できる。

英語で経営学を学ぶために段階的な英語授業が開講され、1年次夏休みに原則として全員が3週間の短期留学を行うなど英語での学びを支援している¹⁸。企業課題を英語で議論、プレゼンし、外国人学生との対話を通してグローバルリーダーシップを学び、英語力だけでなく異文化力や社会人力を高める。このように国際経営学科ではさまざまなプログラムにより、グローバル人材育成が行われている。

17 立命館アジア太平洋大学にはアジア太平洋学部（660名）と国際経営学部（660名）が置かれている。

18 数週間ほどの「短期留学」は、大学によって「海外研修」や「語学研修」と称されている。

5-2-3 昭和女子大学グローバルビジネス学部

2013年開設の昭和女子大学グローバルビジネス学部は女子大初の経営系学部であり、同学部のビジネスデザイン学科（110名）は米国ボストン留学をはじめとして英語でビジネスを学ぶという強みを有している¹⁹。これは2007年、学長に就任した坂東眞理子理事長のリーダーシップによる大学改革によるものと考えられる。2013年のグローバルビジネス学部の開設以降、それまで6千人前後で推移していた同大学志願者数が1万人台に急増したことからその成果が伺える。

昭和女子大学にはグローバル人材育成を支える基盤として、1988年から米国海外校として開設され、さまざまな留学や海外研修の拠点である「昭和ボストン（Showa Boston Institute of Language and Culture）」の存在がある。ビジネスデザイン学科ではこの海外校を活かして2年次前期に全員留学、その前後に学内で外国人学生との国際交流が行われる。長年の国際教育により、グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科では英語でビジネス専門科目を学ぶプログラムが実現している。

同大学では海外からの留学生を全学で年間90名程度受入れ、さらに米国テンプル大学ジャパンキャンパスが同じ大学敷地にあることから、外国人学生との交流をキャンパスで日常的に行うことができる。このような国際環境を活かし、海外研修や異文化理解を深められることはビジネスデザイン学科でのグローバル人材育成の効果を高めている。

5-2-4 長崎県立大学経営学部国際経営学科

1967年長崎県立短期大学から4年制大学に移行した長崎県立国際経済大学を母体として、1991年に長崎県立大学、2008年県立長崎シーボルト大学との統合を経て、2016年に経営学部国際経営学科（60名）が設置された。

経営学部国際経営学科は国際的な経営感覚を身につけて、世界で活躍できる知識と言語力を養うことを目指し、グローバルな視点でさまざまな企業の課題に主体的に対応できる人材を育成している²⁰。同学科では経営学の理論を体系的に学び、国際経営についての知識を深めて、高い英語力を修得するとしている。

1年次の海外語学研修は必修であり、8月末から3週間フィリピン・セブ島の語学学校で英語を学ぶ。そこでは総合的な英語力を高め、TOEICスコアを向上させると同時に多様な文化でのコミュニケーション能力の養成を目的としている。同学科では英語力を進級や卒業の要件としており、3年次進級までにTOEIC 600点、卒業に必要な単位修得にはTOEIC 730点を達成する必要がある。TOEIC目標スコアを達成後、英語実践科目の受講が可能になる。3年次には海外ビジネス研修として約3週間の海外（シンガポール、タイ、ベトナム）インターンシップも必修となっている。このように国際経営学科では段階的に

19 グローバルビジネス学部（定員200名）にはビジネスデザイン学科（110名）と会計ファイナンス学科（80名）がある。

20 経営学部（定員200名）には、経営学科（140名）と国際経営学科（60）名がある。

グローバル人材育成が行われている。

5-2-5 長野県立大学グローバルマネジメント学部

2018年に開学した長野県立大学は、90年以上の伝統を持つ長野県短期大学を4年制大学として発展させ、2学部で開学した大学である²¹。日本初の学部名で設置されたグローバルマネジメント学部（170名）は数少ない国公立大学の国際経営系学部である。

グローバルマネジメント学部はグローバルな視野を持つリーダーを育成するために経営学を根幹にしなが、未来を切り開く能力を修得することを目指している。同学部では1年次の全寮制、4技能を融合した週4回の英語集中授業、2年次必修の海外研修、そしてディスカッション重視の双方向授業を特徴としている。

2年次にアメリカ、イギリス、ニュージーランド、スウェーデン、フィリピンの6大学で約3週間行われる海外研修は全員参加で行われる。この海外研修は英語研修とビジネス拠点への訪問学習が含まれ、専門科目として位置づけられている。英語でのプレゼンや現地交流など異文化体験を通して、自立し協働できるグローバル人材の育成が行われている。

5-2-6 中央大学国際経営学部

2019年に開設された中央大学国際経営学部は、伝統ある有名大学ではじめて設置された国際経営系学部である。これまで早稲田大学や上智大学そして国立の千葉大学などに国際教養学部は開設されたが、国際経営学部は設置されなかった。その理由として文部科学省や大学ではグローバル人材は教養、地域や語学の学習を通して育成されるとの認識が強かったためと思われる。実際にはビジネスの世界こそグローバル化が早く進んでおり、経済界が最も声高にグローバル人材とその育成を求め、企業が取り組んできたことは既述の通りである。

さて中央大学国際経営学部は、経営学の専門知識と高い語学力を兼ね備え、国際社会で活躍できるグローバルビジネスリーダーの育成を目標に開設された。同学部では国際経営、企業経営、グローバル経済、国際地域研究、情報統計、基礎教養そして外国語から構成され、企業経営に焦点を当て、それらの理論が学習されている。

国際経営学部では1年次に北米やアジアなどで3～4週間の海外短期留学が行われ、英語講義、ディスカッションや企業訪問が実施される。7割以上の授業が英語で開講され、専門必修科目の英語授業をよりよく理解するためにチュートリアル授業も行われる。このように同学部ではグローバル人材の育成に向けた多様なプログラムが用意されている。

5-3 グローバル人材育成大学のまとめ

これまで大学のグローバル人材育成について立教大学、立命館アジア太平洋大学、昭和

21 グローバルマネジメント学部（170名）と健康発達学部（70名）が置かれている。

女子大学、長崎県立大学、長野県立大学、中央大学の国際経営系学部・学科を概観してきた。これらの学部・学科の教育目標や方法について、次のような共通点や特徴がみられる。

第1にグローバルビジネスで活躍できるリーダー育成を目標としていることである。これは学部・学科の設立趣旨からも当然のことかもしれないが、あらためてグローバル人材育成が共通な目標となっていることが確認できた。第2に英語教育の重視と海外研修を必修としていることである。英語力を高めることはグローバル人材育成の前提とされ、在学中に達成すべき目標として海外研修が位置づけられていることが判明した。第3に経営学とその実践的な学びが重視されていることである。企業訪問や海外インターンシップなどビジネス実践や主体性など社会人力を高めるための取り組みもほぼ共通してみられる。

一方、英語授業や外国人との英語コミュニケーションの機会については大学による違いが伺える。英語で経営学を学ぶ、英語授業を7割以上とする、留学生や外国人教員との英語コミュニケーションが活発かどうかなど異文化交流の環境は大学によってかなり異なる。これは同じキャンパスに外国語学部や国際学部があるか、大学の立地が東京か地方か、外国人が多い地域か、近隣に国際的な機関があるかなどさまざまな要因が関わってくる。

このように大学の国際経営系学部・学科では、グローバル人材育成に取り組み、英語と経営学を重視する点は共通するが、英語授業の割合や国際交流の環境などには違いがみられる。しかし英語授業や国際交流の機会は必ずしも多いほどよいとは言えず、大学・学部の目標や特徴を考慮し、限られた時間と資源を生かした有意義なグローバル人材の育成が求められる。

6 グローバル人材育成のあり方

6-1 グローバル経営人材という目標

ここでは事例で記してきた企業や大学によるグローバル人材育成の要素となる力、そしてグローバル経営人材という新たな目標について既述した「グローバル人材育成モデル」に沿って整理したい（図1を参照）。グローバル人材育成モデルは日本のグローバル人材の育成を体系的に表すものである。そこでは基盤となる「基本的な考え方・知識・能力」から右側のグローバル人材につながる「英語力」と「異文化力」との学習や体験により育成される力と左側の国内経営人材につながる「仕事力」と「社会力」との仕事を通して育成される力が示される。同モデルでは4つの力が学習と経験のプロセスに沿って高まることで国際的な仕事を遂行できるグローバル経営人材が育成されていく。

本論ではビジネスなど仕事をする経営人材の要素を加えることで目標とするグローバル人材を「グローバル経営人材」と設定した。国際ビジネス業務を加えることで抽象的なグローバル人材の育成目標が明確にすることができる。このグローバル経営人材こそ日本人の多くが思い描く世界で活躍する日本のビジネスパーソン姿であり、達成目標と考えられる。

実際にはそれぞれ4つの力を形成する要素は明確には分けられず、それらは重なり、企業（職場）や大学（学校）だけで育成がすべてできるとは言えない。それでもグローバル経営人材という現実的な目標を示すことで、グローバル人材育成のプロセス、そしてそのあり方や方法について従来以上に有意義な検討や議論につながると考えられる。

6-2 企業と大学のグローバル人材育成

このようにグローバル経営人材という目標に向かって、これまで企業と大学がグローバル人材の育成に取り組んできた。既述の通り、企業と大学それぞれで仕事力、社会人力、英語力、異文化力という4つの要素を高めてきたことがわかる。ここではその取り組みについて考察したことから判明した次の3点を本研究の成果としてあげたい。

第1に「英語力の広い捉え方」である。そもそもグローバル人材育成のスタートが企業の英語公用語化から始まったように、企業でも大学でも英語という明確な要素に注目しがちである。グローバル人材にとって世界で使える言語は英語であり、英語が重要なのは明らかである。そこでグローバル化を進める企業や大学はTOEICスコアを目標に据えその達成を企業の入社や昇進、大学での進級や受講の条件としてきた。

しかし、グローバル人材に必要な英語力はもっと広く捉えるべきである。グローバルビジネスを達成する人は意欲、適応力を持ち、異文化コミュニケーションに取り組んでいる。これらの要素を含めた英語力はTOEICなど英語テストだけで計ることはできない。企業での英語公用語化を宣言したトップの真意もそうした捉え方が根底にあると思われる。企業では業務を通じて英語力が他の要素とつながっていることに気づくことができるが、大学では英語だけに集中しがちである。

第2に「目標と方法の具体化」である。グローバル人材をいち早く育成すべきと産業界が要請し、それに応えて企業や大学はグローバル人材育成に取り組んでいる。しかしどの水準のグローバル人材をいつまでに育成すべきか明確に示されないことが多い。提言されている「英語もコミュニケーションも十分でき、日本人のアイデンティティを持ち、外国人など多様な環境に柔軟に対応し、自分の立場や意見をはっきり主張し、説得や交渉ができる」というグローバル人材にはいつどうしたらなれるのか、そのために今何をすべきかを明らかにする必要がある。

現実的な目標やそのための段階が示されないため、育成の取り組みはあいまいになり、評価や方法が明確な英語学習に集中しがちである。グローバル人材育成モデルに沿って、それぞれの力がどの段階にあるかを考えることで、次に何を目指すべきかが見えてくる。

第3に「キャリアの継続的育成」である。グローバル人材育成は大学はじめ学校教育で完結させる必要はなく、企業など社会で継続されるべきものである。学生から社会人になるとキャリアはより重要になり、中長期的な育成につなげる必要がある。特に大学はグローバル人材育成を完成させるべきと考えがちである。キャリア段階で達成目標を明確にし、そこで成果をあげれば理解も得られる。キャリアは個別であり、組織が変わっても継続し

てとらえるべきものである。

大学では英語力と異文化力を習得すると共に、国際経営系学部であれば仕事力や社会人力につながる専門学習として経営学やマネジメントをしっかりと学ぶことである。そして企業では仕事力と社会人力を高め、国際業務などを通して英語力と異文化力をさらに習得することができる。このように大学での学びと企業での経験の双方を通して、グローバル経営人材の育成が進展する。

7 おわりに

2020年春以来のコロナ感染により、世界中で人の移動が制限され、暮らしや働き方に大きな影響が出ている。とりわけ海外渡航は大きく制約され、海外出張や留学もできない状況が続いている。こうなるとグローバル人材の必要性も減るように思われるが、もちろんそんなことはない。かつては海外を飛び回るビジネスマンがグローバル人材のイメージであったが、現在ではグローバル人材が活躍する場は国内でもどこでも存在する。

本論では日本のグローバル化をリードする先駆的企業と大学の国際経営系学部でのグローバル人材とその育成を概観し、考察した。グローバル人材育成をより一般的に捉えるために英語力や仕事力を中心に4つの力をあげてその構造を明らかにした。グローバル人材育成モデルを構築し、仕事と学習によるグローバル経営人材育成につながる段階を示すことを試み、これらの力とその要素との関わりを明確にしたことが本論の成果である。

しかし本論には次のような限界や課題がある。まず仕事力や英語力などにある要素が事例企業などで実際に働く人とどう関わるかを実証的な調査には至っていない。例えば、企業で英語使用による仕事への実際の影響について先行調査や経験者の話を参考に考察しているが、構造的なインタビュー調査は実現できていない。同様に大学での海外研修や英語授業の影響などについてもさらに情報収集の必要がある。また対象とした企業や大学はグローバル人材育成に関連が強いと想定して、英語公用語化や国際経営系学部という制度や名称から選別したが、実際には他にもグローバル人材育成が進展している企業や大学もあるだろう。このような対象を含めたより実質的な取り組みも今後の課題としたい。

大学教育が一般的になり、ますます重視されるグローバル人材育成であるが、卒業後にその育成の成果を仕事で発揮することができれば、まさにその育成は達成される。大学在学中に海外研修に行き、英語でのコミュニケーションを経験しても、その後の仕事に英語での情報収集を役立てなければ、グローバル人材への育成はそこで留まる。一方、英語力や異文化力を仕事で発揮できればそれらの力はさらに進化する。大学だけでグローバル人材を育成するのではなく、企業や社会でのキャリアにつなげることが重要となる。そうすることで目指しているグローバル経営人材の育成が実現するだろう。

参考文献

- 秋里寿正 (2008)「急務の課題 日本企業はグローバル人材をどのように育成すべきか」『企業と人材』4-9.
- 阿部仁、新見有紀子、星洋 (2018)「グローバル環境で育む4つの力ー留学前後における派遣学生のコンピテンシー変化についてー」『一橋大学国際教育センター紀要』9、3-15.
- 石渡嶺司、米澤彰純 (2012)「大学教育と「グローバル人材」養成ーその実態と課題について」『日本労働研究雑誌』No.629、67-82.
- 市村光之 (2018)「海外で活躍する「グローバル人材」に求められる要件の構造」『グローバル人材育成教育研究』5-2、1-12.
- 市村光之 (2019)「海外で活躍する「グローバル人材」に求められる要件の実相」『グローバル人材育成教育研究』7-1、1-12.
- 井上邦夫 (2010)「マネジメント・コミュニケーションとしての経営英語」『経営論集』(東洋大学) 76、13-25.
- 入江崇介「グローバル人材マネジメント課題と施策実施状況の実態」『RMSmessage』25、28-33.
- 氏家佐江子 (2016)「日本企業における社内英語公用語化と英語使用の現状とその影響」『年次学術大会講演要旨集』31：389-392.
- 大西好宣 (2018)「グローバル人材とは何かー政府等による定義と新聞報道にみる功罪」『人文公共学研究論集』36、168-183.
- 汪志平 (2018)「日本企業の人材グローバル化：現状と展望」『経済と経営』(札幌大学経済・経営学会) 48-1/2、1-22.
- 大久保幸夫 (2011)「人材育成のグランドセオリーを考える」『Works』Jun-Jul、34-41.
- 岡部曜子 (2018)「日本企業の経営英語化戦略ー楽天の事例を中心にー」『京都マネジメント・レビュー』(京都産業大学マネジメント研究会) 32、207-220.
- 葛城崇 (2013)「グローバル企業の英語力強化」『産研フォーラム』早稲田大学産業経営研究、10-30.
- 川島多加子 (2015)「企業で求められている英語の実証研究ー日立グループのグローバル教育の事例報告ー」『情報研究』(文教大学情報学部) 53、1-15.
- 企業活力研究所研究会 (2013)『企業におけるグローバル人材の育成確保のあり方に関する調査研究報告書』111、財団法人企業活力研究所.
- JMAグローバル人事研究会 (2012)『グローバル人事の重点課題とその解決に向けて』52、社団法人日本能率協会.
- ジェシー・E・オルセン (2013)「海外の視点から見たグローバル人材」、グローバル人材育成事業、西日本第1ブロック共同ワークショップ、同志社大学プレゼン資料、19p. (Jesse E. Olsen, Global Competence in a Global Society with Special Reference to its Universality)

- 七井誠一郎、松田世治（2017）「経営系学部におけるグローバルビジネス人材育成のための産学連携教育の強化」『城西国際大学紀要』149-162.
- 嶋内佐絵（2014）「グローバル人材育成と大学の国際化に関する一考察」『横浜市立大学論叢人文科学系列』66-1、109-126.
- ジャビダン、ティーガーデン、ボーエン（2011）「世界で通用する人材の条件」『Diamond Harvard Business Review：ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー』3月、94-103. (Mansour Javidan, Mary Teagarden, David Bowen (2010) “Making It Overseas”, Harvard Business Review, 88-4).
- 白木三秀編著（2014）『グローバル・マネジャーの育成と評価』338、早稲田大学出版部.
- 眞谷国光（2020）「近年の大学における留学の動向および留学による学生の変容～早稲田大学の事例より～」『応用心理学研究』45-3、255-261.
- 永井裕久（2012）「日本企業におけるグローバル人材育成システムの構築に向けて」『日本労働研究雑誌』623、17-28.
- 西村眞（2013）「グローバル人材育成に関する考察」『経済科学』第60巻第3号、97-117.
- Neeley, T. B. (2013), Language Matters: Status Loss and Achieved Status Distinctions in Global Organizations, *Organization Science*, 24(2), 476-497.
- 日本経済団体連合会（2015）「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート調査」http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf
- 日本在外企業協会（2011）『海外現地法人のグローバル経営化に関するアンケート調査』結果報告』https://joea.or.jp/wp-content/uploads/pdf/Survey_Globalization_2010.pdf
- 葉山彩蘭（2012）「グローバル人材育成の課題と展望」『国際経営・文化研究』（淑徳大学）17-1、1-12.
- 松井一彦（2020）「コロナの時代におけるグローバル人材育成—大学等を中心に—」『立法と調査』429、72-87.
- 松本芳男（2014）「日本企業におけるグローバル人材育成の課題」『経営力創成研究』10、81-88.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング・ヒューマンキャピタル部（2018）「大手企業におけるグローバル経営人材の育成に関する実態調査～グローバル共通の仕組みで経営人材を育成できている企業は2割に留まる～」コンサルティングレポート、1-5、2018.4.4 https://www.murc.jp/report/rc/report/consulting_report/cr_180404/ (2021.8.13)
- 両角亜希子（2011）「大学のグローバル人材育成はどこまで進んでいるか」『リクルートカレッジマネジメント』168、May-Jun、14-24.
- 谷内篤博（2001）「新しい能力主義としてのコンピテンシーモデルの妥当性と信頼性」『経営論集』文京学院大学総合研究所11(1)、49-62.
- 藪田由己子（2016）「グローバル人材とグローバルマインド育成に関する一考察」『清泉女学院短期大学研究紀要』34、53-62.

- 山口岳男 (2018) 「グローバル経営に資する人材戦略と人事部門の変革—日立製作所の事例」『日本労働研究雑誌』 698、62-72.
- 吉田文 (2011) 「立教を越える立教を目指して—経営学部のグローバル人材育成プログラム」『リクルートカレッジマネジメント』 169、May-Jun、23-27.
- 吉田文 (2014) 「グローバル人材の育成」と日本の大学教育—議論のローカリズムをめぐって—」『教育学研究』 81-2、164-175.
- 渡部由紀、阿部仁、星洋、二子石優 (2016) 「グローバル環境で育む4つの力：留学前段階における派遣学生の行動特性測定結果」『一橋大学国際教育センター紀要』 8：143-156.

記述情報開示の質の確保と法制度

—英国の金融サービス市場法の継続開示制度を中心に—

金 賢 仙 (Kim Hyonson)

- 1 はじめに—問題意識の所在
- 2 記述情報の開示に関する学術調査—FRC文献レビュー
 - 2-1 FRC文献レビューの概要と位置づけ
 - 2-2 分析の対象
 - 2-3 FRC文献レビューにおける記述情報の分析
 - 2-3-1 分析の手法
 - 2-3-2 印象管理
 - 2-3-3 第三者保証
 - 2-4 小括
- 3 英国の継続開示文書での記述情報
 - 3-1 英国の継続開示制度の特徴
 - 3-2 FCAハンドブック・パート6諸規則の位置づけ
 - 3-3 継続開示制度における記述情報
 - 3-3-1 開示の主体—発行者
 - 3-3-2 基本となる継続開示情報—年次財務報告
 - 3-3-3 コーポレート・ガバナンスについての記載
 - 3-3-4 プレミアム上場会社に追加的に求められる事項
 - 3-4 2006年会社法の年次報告書との関係
 - 3-4-1 両法間の「紐づけ」—規定の準用、内容の包摂
 - 3-4-2 規制は重複しているか—日本との比較
 - 3-5 小括
- 4 記述情報開示への監査人の関わり
 - 4-1 FCA上場規則と2006年会社法とによる規律の混在
 - 4-1-1 FCA上場規則による規律—レビューの求め
 - 4-1-2 社会的影響度の高い事業体 (PIE) の法定監査

- 4-1-3 2006年会社法による規律—意見の表明と指摘
- 4-2 記述情報に関する監査報告—2つの論点
 - 4-2-1 「適用される法的要件」
 - 4-2-2 監査報告の基準—ISA (UK) 720
 - 4-2-3 監査人によるレビュー、意見の表明、指摘
 - 4-2-4 記述情報に係る監査人の法的責任
- 4-3 小括
- 5 むすびに代えて

1 はじめに一問題意識の所在

記述情報¹の開示に関し、2019年に企業内容等の開示に関する内閣府令(以下、開示府令)が改正され²、運用が進められている。

記述情報には、定量的な情報だけではなく定性的な情報も含まれるところ、その質をどのように確保するかという問題は、制度の運用上、重要な意義を有すると思われる。近時、記述情報の虚偽記載につき制裁(課徴金納付命令)の対象となった事例^{3・4}も現れ始めているが、この問題は、何を以って虚偽記載と判断するか⁵という論点とも繋がり得る。また、記述情報開示が、開示者側に都合の良い印象管理の道具となり得ること(後述)のほか、作成基準の乱立等に伴う、いわゆる「開示疲れ」⁶といった状況が出現していることも指摘されており、制度の運用には未だ課題が多いように思われる。

記述情報の質の確保のための施策には様々なものがあり得るが、法制度との関係では、①記述情報の作成基準のあり方、②第三者による検証制度(監査、保証、レビュー等)、

1 記述情報とは、「一般に、法定開示書類において提供される情報のうち、金融商品取引法第193条の2が規定する『財務計算に関する書類』において提供される財務情報以外の情報を指す。」金融庁「記述情報の開示に関する原則 平成31年3月19日」(2020)1頁の脚注2。

2 平成31年1月31日内閣府令第3号。

3 中村慎二「非財務情報に関する有価証券報告書の虚偽記載事例と実務への示唆」資料版商事(2020)431号6-12頁。

4 証券取引等監視委員会「日本フォームサービス株式会社における有価証券報告書等の虚偽記載に係る課徴金納付命令勧告について 令和元年12月6日」(2019)、金融庁「日本フォームサービス(株)に係る有価証券報告書等の虚偽記載に対する課徴金納付命令の決定について 令和2年1月31日」(2020)。

同社は、有価証券報告書(平成30年12月20日)中の「第一部 企業情報」の「第4 提出会社の状況」の「6 コーポレート・ガバナンスの状況等」の「(1) コーポレート・ガバナンスの状況」において、実態とは異なる記載を行った。(取締役会の開催頻度、監査役の職務状況、実体のないコンプライアンス担当取締役、内部統制の関連事項につき、虚偽の記載。なお、財務情報にも虚偽記載があったとされる。)

5 埜尚義ほか「事例から読み解く二〇二一年実務の動向(4・完)金融商品取引法上の開示不正・不公正取引」商事(2021)第2257号33頁では、定性的な評価と予測を含む場合に関して、金融庁がパブリックコメントに対する考え方で示した内容を敷衍しつつ、「…提出日時点を基準として、合理的な根拠に基づき、一般に合理的と考えられる範囲内で具体的に記載された内容については、事後的にその内容が事実と一致しなかったとしても虚偽記載と解釈されるリスクは低減されるという判断にはその合理性があるものと思われる。」との言及がなされている。

6 林寿和「複雑化する非財務情報の開示基準等のゆくえ(特集「株主第一主義」の先へ:多様化するステークホルダーと向き合う時代)」企業会計第72巻1号(2020)44頁。

③虚偽情報の開示者側への各種サンクションを通じた抑止等を挙げることができる。本稿では、英国2000年金融サービス市場法（Financial Services and Markets Act 2000。以下、FSMA2000。）の継続開示制度での記述情報開示を中心に、上記①と②について、検討を行いたい。

法制度の検討に先立ち、記述情報の特性を把握するために、英国財務報告評議会（Financial Reporting Council。以下、FRC。）が2020年に公表した「企業報告についての研究成果とエビデンスの理解」（以下、FRC文献レビュー）の内容を確認する。

2 記述情報の開示に関する学術調査—FRC文献レビュー

2-1 FRC文献レビューの概要と位置づけ

FRCは、2020年に、「本質的な問題：企業報告の未来」⁷と題する討議文書を公表し、制度改善のための新たなプロジェクトを開始した^{8・9}。その一環として、FRCは、学術研究文献の調査を実施し¹⁰、「企業報告の研究成果とエビデンスの理解：独立した文献レビュー」（以下、FRC文献レビュー）を公表している^{11・12}。

FRC文献レビューでは、①企業報告の質、②規制の役割と影響、③株主の必要とする情報、④利害関係者（株主を除く）の必要とする情報、⑤経営者（または事業体）の行動に及ぼす影響について、テーマ毎の検討がなされている¹³。企業報告の領域全般を検討対象としているが、中でも、記述情報の分析に多くの割合が割かれており、これは、近時の英国における記述情報開示の拡充の流れ（と上記FRCの新プロジェクトの要請）を受けてのものと考えられる。

7 FRC, A Matter of Principles-The Future of Corporate Reporting (2020) (A Matter of Principles).

8 FRC, 'FRC Future of Corporate Reporting Project' (2020) <<https://www.frc.org.uk/accountants/accounting-and-reporting-policy/clear-and-concise-and-wider-corporate-reporting/frc-future-of-corporate-reporting-project>> accessed 15 September 2021.

9 同プロジェクトでは、現在の年次報告書の内容が、断片的で、時に支離滅裂なものとなっていると指摘した上で、抜本的な見直しを提案している。特に、非財務報告の重要性が強調されているほか、年次報告書の内容をコミュニケーションの目的毎に特化して分離すること、重要性の解釈、非財務情報の作成基準、新しい報告書（事業報告書（Business Report）と公益報告書（Public Interest Report））の枠組み等を具体案として示している。

10 FRC, A Matter of Principles (n 7) 33.

11 FRC, *Understanding Research Findings and Evidence on Corporate Reporting: An Independent Literature Review* (2020) (An Independent Literature Review).

12 題名の示すとおり、委託を受けた研究者らが独立した立場から作成したものであり、FRCの見解を示すものではない。文献レビューの対象は、1992年から2019年までに英語で出版された学術文献（538件。Scopus所収のもの。）とされる。抽出の方法は附属文書（Appendix. 157-159.）に示されている。

13 構成は、次の5つのセクションからなる。A. 企業報告の質はどのように定義されるか。B. 企業報告に係る規制の役割とは何か。規制は、どのようにして開示される（財務又は非財務）情報に影響を及ぼすか。C. 株主の必要とする情報とは何か。株主は企業報告の情報をどのように用いているか。D. 利害関係者（株主を除く）の必要とする情報とは何か。その情報はどのように用いられるか。E. 企業報告は、経営者（または事業体）の行動にどのような影響を及ぼすか。

2-2 分析の対象

まず、基本となる用語のFRC文献レビューでの定義を確認しておきたい。というのは、本稿冒頭でみた記述情報の定義と完全には一致しないためである。

FRC文献レビューでは、年次報告書、四半期報告書、訂正文書、決算発表のほか、単発の報告書（サステナビリティ、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility。以下、CSR。）、統合報告書等）に含まれる財務情報及び非財務情報すべてを企業報告と捉えて分析の対象としている。

うち、財務情報（財務報告）とは、注記を含めた財務諸表上の財務情報だけではなく、企業業績についての記述的（narrative）な内容（財務データを補完する記述情報やその他の定量的な指標等）を含むものとしている。非財務報告には、CSR報告書、環境報告書、サステナビリティ報告書のほか、年次報告書の特定のセクション（リスク開示、環境・社会・ガバナンス（いわゆるESG）問題に関する開示等）や他の文書（統合報告書、知的資本報告書（intellectual capital statements）等）の他の記述情報も含まれるものとして捉えている¹⁴。

つまり、FRC文献レビューでいう記述情報とは、財務報告と非財務報告とに散在するものとして整理されていることとなる。また、分析対象の文書の類型が法定開示書類に限られていない。こういった点から、本稿冒頭で挙げた記述情報の定義¹⁵とは完全には一致しないこととなる。

ある情報が法定開示書類上のものであるか、そうでないかという点は、開示者の行動への影響が大きい事柄であるため、区別して検討されることが望ましいと思われるが¹⁶、内容の一部では制度に言及するもの（後述）も含まれており、記述情報開示の特性を理解し、制度のあり方を考える上で参考になると思われるため、以下で紹介を行うこととしたい。

2-3 FRC文献レビューにおける記述情報の分析

2-3-1 分析の手法

FRC文献レビューによれば、記述情報開示の分析手法には、①コンテンツ分析（content analysis studies）、②アナリストへのアンケート調査、③特定の基準やガイドラインの順守状況の分析（テキスト分析）を用いたものがある。今後の方向性としては、機械テキスト分析（computerised textual analysis）の登場により、報告の質を測定するための新たな

14 FRC, An Independent Literature Review (n 11) 15-16.

15 注1を参照。

16 因みに、FRC文献レビューでは、この点に関連して、開示規制や義務付けに対する企業の行動は、経営者の情報開示へのインセンティブや裁量の度合いのほか、開示義務が課される前に実施されていた他の制度的取決めに依存しており、そもそも情報開示義務の効果と他の取決めやメカニズムの効果とを区別することができないため、[特定の制度と開示の結果との間の]因果関係を主張することが困難との言及がある。

FRC, An Independent Literature Review (n 11) B.3..

なフレームワークや技術が開発され、進展が見込まれるとの言及がなされている¹⁷。

2-3-2 印象管理

FRC文献レビューでは、印象管理 (impression management) を企業の業績 (または失敗) についての情報の利用者の認識を歪めることによって、伝わる印象を操作しようとする試みと整理している。そして、記述情報が印象管理の手段として用いられることを企業報告の質の逆指標 (an inverse measure of reporting quality) として捉え、FRCといった規制当局が将来の開示ガイドラインを設計する際に考慮すべきと指摘する^{18・19}。

印象管理の態様については、①シンボリック・マネジメントと会計レトリック²⁰、②隠蔽 (concealment) と帰属 (attribution)²¹といった捉え方がある。

印象管理が発現する場面としては主に、解釈についての規制の少ない記述情報の開示箇所 (特に単発で開示される文書) が多く、例えば、敵対的買収防衛文書、CSRや持続可能性報告書等が挙げられている。また、印象管理は、記述情報だけではなく、グラフや写真等の視覚的なものにも記録されている²²。

印象管理の傾向として、特に、いわゆる収益管理とグラフ情報の歪曲とに関係性があること (正の相関)、年次決算のプレス・リリースにおいて印象管理がなされていることのほか、コーポレート・ガバナンス制度が強固 (strong) な場合にはこのような行為が制限されるとの指摘もある。

任意開示書類での印象管理の例として、サステナビリティ報告において、いわゆるグリーンウォッシュ (greenwashing) がなされやすいこと、企業が情報のバランスと公平性を勘案しながら、負の影響の開示を避ける傾向のあることを指摘した上で、任意開示ではなくなること (規制や法定開示文書の領域の拡大) によりサステナビリティ報告の質にプラスの効果をもたらされるかどうかという点に関しては、今後、より多くの研究が必要と

17 手作業でのコンテンツ分析の限界 (サンプル数の少なさ) の克服が期待できるとされている。ibid 28-33, 41.

18 ibid 33.

19 文献レビューでは、いわゆる収益管理 (earning management) に関する研究成果を敷衍しており、「経営者が収益を管理するインセンティブを持っているように、記述情報を通して伝えられるメッセージを操作するインセンティブも持っているかどうか」を記述情報の印象管理の問題の軸として捉えているようだ。ibid 33.

なお、収益管理とは、「経営者が、財務報告や取引の組成の際に、財務報告を変更することで、企業の基本的な経済的パフォーマンスについて一部の利害関係者に誤解を与えたり、報告された会計数値に依存する契約上の結果に影響を与えたりすること」をいう。1990年代後半に米国証券取引委員会が問題視したことが背景にあるとされる。ibid 20.

20 シンボリック・マネジメント (symbolic management) とは、組織の活動が社会的な規範やルールと一致しているかどうかに関して、利害関係者の認識に影響を与えることを目的とした操作で、企業が組織の正当性を維持するための手段として用いるものをいう。会計レトリック (accounting rhetoric) とは、実際の意思決定と開示内容との間の矛盾を調整し、経営者の行動及び意思決定の妥当性や正当性を印象づけるものをいう。ibid 33.

21 隠蔽とは、ネガティブな結果を難読化するか、ポジティブな結果を強調する手法を指し、帰属とは、否定的な結果に対する責任を当該行為者から遠ざけ (『言い訳』)、失敗よりも成功に対する責任を主張する手法を指す。ibid 34.

22 ibid 34.

言及している²³。

2-3-3 第三者保証

記述情報の保証業務に関して、FRC文献レビューでは、任意開示書類であるCSRやサステナビリティ報告の第三者保証についての分析を紹介している²⁴。しばしば、基準設定者や利害関係者は、第三者保証が情報の信頼性を高めると考えがちであるが、一部の会計学の研究では、その考え方に批判的な結果が得られているという。その内容は、第三者保証を提供する者（保証業者等）の目的が情報や企業報告の信頼性の向上にあるとはいえない、或いは、第三者保証にはその能力がない（情報の信頼性を向上させることができない）というものである。具体的には、保証がなされている場合にむしろ情報の事後の訂正が増えるという関係性（保証と事後訂正とに正の相関）が観察されており、通常の財務情報監査とは逆の状況が生じているという。この観察結果をどう捉えるかには、統一された見解は確立していない。（事後の訂正であれ、保証がなされることによって情報の質の改善に繋がったとみる立場があるほかに、保証提供業者が保証業務市場での自身の優位性を示すために訂正という機会を用いている可能性があり、明確な保証の基準が確立されていないが故に訂正というアクション自体が否定的に受け止められていないことを要因と捉える立場もある。）

こういった状況も踏まえてか、サステナビリティ報告の保証に関しては、①保証基準において重要性の判断基準（materiality threshold）が明瞭でないこと、②情報の訂正が規制当局への届出の対象となっていないこと、③重要な訂正が利害関係者にどのような影響を与えるのかを検討することの必要性という3つの課題が一部の研究結果によって提示されている²⁵。

2-4 小括

本章で検討したFRC文献レビューは、企業報告全般を分析対象としたものであるが、本稿では、このうち、記述情報の特性に関係する個所（3点）を整理した。

まず、記述情報の分析手法としては、現状、①コンテンツ分析、②アナリストへのアンケート調査、③特定の基準やガイドラインの順守状況の分析（テキスト分析）があること、そして、機械テキスト分析の登場により、報告の質を測定するための新たなフレームワークや技術が開発される方向性があることが示されていた。

次に、印象管理に関しては、定義づけ（企業の業績（または失敗）についての利用者の認識を歪めることによって、会計情報の利用者に伝わる印象をコントロールし、操作しようとする試み）を踏まえて、態様、発現しやすい場面、傾向についての分析がなされている。特に任意開示書類であるサステナビリティ報告では、いわゆるグリーンウォッシュが

23 ibid 35.

24 ibid 37-38.

25 ibid 38.

生じやすいことから、任意開示ではなく義務的開示とした場合の検討の必要性が指摘されていた。

第3点として、第三者保証に関し、任意開示書類であるCSRやサステナビリティ報告との関連で、①保証基準における重要性の判断基準が明瞭でないこと、②情報の訂正につき規制当局への届出がなされていないこと、③重要な訂正が利害関係者にどのような影響を与えるのかを検討する必要性という3つの課題が示されていた。

冒頭で触れたように、文献レビューはFRCの「本質的な問題：企業報告の未来」という新プログラムの一環として公表されたものであり、同プログラムにおいて、一定程度、その知見を反映しているものとみられる²⁶。同プログラムでは、非財務情報の開示の重要性を強調するとともに、「非財務報告に関連する規制はいくつかあるが、多数の自主的な枠組みもあり、これが企業を混乱させ、結果、関連性、信頼性、比較可能性、バランスのとれた情報を欠くことになる。非財務報告に規制による基準（regulatory standards）を設けることで、この問題を克服できると考えている。」²⁷とのFRCの見解が示されている。

そして、長期的な視点からは国際的な基準の策定を支持するが、同時に当面の対処として、自主的に開発されている枠組みの統合に向けた動きを礎石とし、①財務情報と同等の厳密さで作成されているかどうか、②バランスと一貫性が保たれていて企業間で比較可能であるかどうかの2点を要点として挙げている^{28・29}。

3 英国の継続開示文書での記述情報

英国において法定開示書類に記載が必要となる記述情報の内容と近時の内閣府令の改正とを比較すると、英国では、例えば、障害者の雇用、従業員との関わり、温室効果ガスの排出への対応といった、株主の財務的利益ではなく、「…政策を支持するよう会社を導く（to nudge）目的のもの」と評価³⁰されることのある項目の開示が法文上で明文で義務化されていることをはじめとして、開示内容の幅、開示の方法等には差異がある。以下では、FSMA2000の継続開示書類での開示内容を中心に、記述情報の開示に関する法制度の基本となる内容を整理したい。

3-1 英国の継続開示制度の特徴

英国では、流通市場での開示に関する法制度（特に虚偽記載の責任）がやや遅れて展開

26 FRC, A Matter of Principles (n 7) 33.

27 *ibid*, para 6.4.

28 *ibid*, para 6.6.

29 非財務情報の標準化された測定基準（standardised metrics）の例として、世界経済フォーラム（World Economic Forum）が2020年に公表した文書（*Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*）に準拠したものとされる、従業員の福利（employees-being）の測定方法が例示されている。*ibid*, para 6.10.

30 Paul L. Davis and Sarah Worthington, *Gower: Principles of Modern Company Law* (11th edn, Sweet&Maxwell 2021) para 22-025.

していたが (has been slow to develop)、①開示義務の会社法から証券規制への移行、②ロンドン証券取引所から規制当局（現在は英国金融行為規制機構（Financial Conduct Authority。以下、FCA。）への規則制定権の移行に伴い、転換点を迎えたとされる³¹。その理由として、①目論見書での開示とは対照的に、継続的な開示の多くは、比較的最近まで会社法上の問題とみなされており、年次報告の作成義務、取締役及び大株主の株式保有状況の開示義務は、すべて会社法に定められていたこと、②そのような経緯から、投資家保護が考慮事項とされてこなかったこと、③価格感応度の高い情報の開示は、会社法や立法者が対処する問題ではなく、証券取引所の問題であると考えられていたが、証券取引所は、制度を構築する立場にはなかったことが指摘される³²。

こういった経緯のほか、従来のEU法への対応の必要性もあり、英国では、金融サービス規制に関するルールを法律に盛り込むという方針を採らずに、規制当局に広範な規則制定及び執行の権限を与える方向性を採った³³。結果、同法体系下の開示制度の委細については、FCAの規則制定文書（rule-making instruments）³⁴であるFCAハンドブックが定めている³⁵。うち、開示に関する事項については、FCAハンドブック中のパート6諸規則（Part 6 Rules）に定めが置かれている。パート6諸規則という名称は、FSMAの第6章に根拠を置くことに由来する³⁶。

3-2 FCAハンドブック・パート6諸規則の位置づけ

FCAハンドブック・パート6諸規則には、①上場規則（Listing Rules。以下、LR。）、②目論見書規則（Prospectus Rules。以下、PR。）、③開示ガイダンス及び透明性規則（Disclosure Guidance and Transparency Rules。以下、DTR。）の3つの柱となる規範がある^{37・38}。うち、継続開示制度については、主に、DTR（とLR）において手当てされている。

これらは、EU法の透明性指令（Transparency Directive。以下、TD。）³⁹の影響を受けている。TDの第4条は、規制市場に証券を上場している会社に対して、監査済みの年次決

31 特に、継続開示文書における虚偽記載の責任に関する2000年金融サービス市場法FSMA90A条の新設。Financial Services and Markets Act 2000 (Liability of Issuers) Regulations 2010 (SI2010/1192) によって、英国会社法の1270条が追加され、それを受けて新設されたもの。

32 Louise Gullifer and Jennifer Payne, *Corporate finance law: principles and policy* (3d edn, Hart 2020) 583-584.

33 Davis (n 30) para 25-010.

34 *ibid.*

35 Financial Services Markets Act 2000 (FSMA2000) s 138G.

36 FSMA2000, s 73A.

37 それぞれ、EU法の影響を強く受けている。DTRに関して、Gullifer (n 32) 563.

38 インサイダー取引等に関する内部情報の開示に関しては、市場阻害行為への規制領域で別途手当がなされている。なお、英国の欧州離脱に伴い、EUの市場阻害行為規則（Market Abuse Regulation [2014] OJL173/1）の効力の維持（と必要箇所の改正等）のために、The Market Abuse (Amendment) (EU Exit) Regulations 2019が施行されている。

39 Directive 2013/50/EU [2013] OJL294/13.

算と報告の公表を義務付け、同5条は半期の開示を義務付ける。

TD4条の要件は、2006年会社法とその下位法令によって大部分が満たされることとなる⁴⁰が、TDが2006年会社法よりも厳格な義務を求めている場合には、前述のFCAハンドブックの諸規範に反映される⁴¹。また、TDがEU域内での調和を目的に最低限の規制（minimum harmonization directive）にとどまっているところ、FCAは、上場会社に対して追加的に要件を定める際には、LRに規定を置くこととなっている⁴²。

以下では、本稿の問題関心との関係から、継続開示の局面での記述情報の開示規制について示すFCAハンドブック・パート6諸規則内の基本的な枠組みを確認したい。

3-3 継続開示制度における記述情報

3-3-1 開示の主体—発行者

継続開示の義務を負う主体は、発行者（issuer）である。定義の委細は、諸規則の章ごとに変換することがあるが、概ね、証券の発行者、集団投資スキームの運営者、有限責任組合を指す。なお、記述情報の開示に関しては、主体が限定されることがある（後述）。

3-3-2 基本となる継続開示情報—年次財務報告

発行者は、各会計年度の終了後、4ヶ月以内に年次財務報告（annual financial report）を公表（make public）しなければならない（DTR4.1.3）。

年次財務報告は、①監査済みの財務諸表、②経営者による報告（management report）、③責任についての声明（responsibility statements）で構成される（DTR 4.1.5）。

上記①という財務諸表の監査は、2006年会社法第16章に基づき実施される必要があり、監査報告は、年次報告とともに完全に開示（be disclosed in full）されなければならない（DTR4.1.7）。（監査人の関わりについては後述。）

上記②の経営者による報告には、発行者の事業についての「公正な概観（fair review）」及び発行者が直面する主要リスクと不確実性の記述が含まれていなければならない（DTR4.1.8）。ここでいう「公正な概観」であることを満たすための必要記載事項には、記述情報が多く含まれる。全体として、発行者の事業の状況について、バランスのとれた包括的な分析が求められており、いわゆる財務KPIを用いた分析のほか、必要に応じて、環境問題や従業員への関与に関する情報を含む、その他の主要業績指標を用いた分析も必要とされる。記載にあたっては、必要に応じて、財務諸表に含まれる数値との相互参照（references）と追加の説明も求められる（DTR4.1.9）。

上記③の責任の声明では、発行者内の責任者は、財務諸表が資産、負債、財政状態及び損益について、「真実かつ公正な概観」を供していること（give a true and fair view）、

40 Gullifer (n 32) 563.

41 ibid, 563, fn 155.

42 その一例として、DTR4.11.3（発行者に、会計年度終結後の遅くとも4か月以内に年次財務報告の公表を義務付けるもの）。ibid.

経営報告書に事業の発展、業績、地位及び主要リスクと不確実性の説明についての「公正な概観」が含まれていることの2点について、声明を作成することを要する（DTR 4.1.12）。

3-3-3 コーポレート・ガバナンスについての記載

発行者は、取締役報告書（director's report）に、特定のセクションを設けて、コーポレート・ガバナンスについての記載（corporate governance statements）を含めなければならない（DTR7.2.1）。その内容は多岐に渡るが、おおよそ下記のとおりである。

- ①発行者がどのコーポレート・ガバナンス・コード（以下、CGコード）に準拠しているか、逸脱する場合にはCGコードのどの部分から逸脱するのか、及びその理由について説明することを要する。また、仮にCGコードに従わないことを決定した場合には、その理由を説明することを要する（DTR7.2.2、同7.2.3）。
- ②財務報告プロセスに関する内部統制及びリスク管理システムの主な特徴の説明を含めなければならない（DTR7.2.5）。
- ③2006年会社法体系下の計算書類に関する規則（『大会社、中会社及び企業集団（計算書類と報告書）規則』⁴³の別表（Schedule）7所定⁴⁴の会社の有価証券の大量保有者の情報（身元（the identity）、資産の規模と性質）、支配に関する権利の付された証券の保有者（身元と権利の性質）、議決権の制限に関する事項、取締役の任命と交代又は定款変更に関する会社のルール、会社による株式の発行または買戻しに関する取締役の権限についての内容を含めなければならない（DTR7.2.6）。
- ④発行者の経営及び監督の主体（administrative, management and supervisory body）及び委員会の構成及び運営についての説明を含めなければならない（DTR7.2.7）。FCAの見解では、英国CGコードの規程（14、20、23、26、35、41）⁴⁵及びFRCが公表した「取締役会の有効性に関するガイダンス」（2018年7月）の63項⁴⁶に規定された情報が含まれていれば、要件を満たすと定められている（DTR7.2.8。ガイダンス規定）。
- ⑤経営と監督の主体におけるダイバーシティの方針（年齢、性別、学歴、職歴等）、目的、運用状況、結果を記載するほか、同方針がない場合には、その理由の説明を記載しな

43 Large and Medium-sized Companies and Groups (Accounts and Reports) Regulations 2008 (SI 2008/410)。2013年の戦略報告書制度導入に伴い改正。(Companies Act 2006 (Strategic Report on DR) Regulation (SI 2013/1970) による。)

44 同規則の別表7の13条(2)項(c)、(d)、(f)、(h)及び(i)号。

45 規程14は、議長、CEO、上級独立取締役、取締役会、委員会の責任の明確化と一般への公開のほか、各会合の回数、取締役の個別の出席状況の年次報告書への記載に関するもの。規程20は、会長と社外取締役の任命の方法（一般への公開広告、外部のコンサルタント会社の活用）等と年次報告書への記載に関するもの。規程23は、指名委員会の活動の年次報告書への記載に関するもの。規程26は、監査委員会の活動の年次報告書への記載に関するもの。規程35は、報酬コンサルタントが任命される場合に関するもの。規程41は、報酬委員会の活動の年次報告書への記載に関するもの。

46 63項には、取締役会の各委員会の職務権限の構成の適切性、ウェブサイト上での情報の公表、委員会規約での権限の明記、委員会の構成員の定期的な更新等の内容が含まれる。

FRC, Guidance on Board Effectiveness (2018).

ければならない (DTR7.2.8A)。

3-3-4 プレミアム上場会社に追加的に求められる事項

発行者のうち、プレミアム上場する (premium listing) 会社に該当する者に対しては、年次会計報告において、上記で確認した内容 (DTRでの求め) に上乘せして記載すべき事項が定められている (LR9.1.1、LR9.8)。

上乘せとなる内容は多岐に渡るが、いわゆる資本政策 (自己株式の購入に関する株主の権限の詳細、市場外での株式買付、市場外で行われた現金による自己株式売却における購入者の名前等) や会社支配に関する契約の有無 (LR9.2.2AD、LR9.8.4(i4)) 等、会社の経営に係るものが多く含まれる。

また、CGコードとの関係では、順守したかどうか、順守していない場合にはその理由を、また、順守している場合にはその状況について、株主が評価できる方法で記載するよう求められている (LR9.8.6(5)、同(6))⁴⁷。

ほかに、気候変動への対応に関する記載も求められる。LRでは、気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosure。以下、TCFD。) による勧告等に適合した気候関連の財務開示を年次財務報告に含めているかどうか、開示をしていない場合にはその理由を開示するほか、今後開示する予定があるどうか (具体的な時期も含めて) 等の事項についての記載を求めている (LR9.8.6(8)、LR9.8.6B-同E)⁴⁸。

3-4 2006年会社法の年次報告書との関係

3-4-1 両法間の「紐づけ」—規定の準用、内容の包摂

パート6諸規則で記載が求められる継続開示上の記述情報と2006年会社法との関係とみると、両者間では、様々な形で「紐づけ」がなされている。

①包摂関係

まず、FSMA体系下で求められる記載内容と2006年会社法の年次報告書の内容とには、包摂関係がある。一例として、FSMA体系下の継続開示内容の基本項目の1つである「経営者による報告」(本稿3-2-2)は、通常、会社法上の戦略報告書 (及び/又は取締役報告書) によって構成され得る⁴⁹。

②規定の準用

また、DTRにおいて、会社法の年次報告書の記載事項の求めを準用している箇所がある。例えば、DTR7.2.6では、2006年会社法体系下の計算書類に関する規則の一部を準用している (本稿3-2-3)。

47 川島いづみ「英国のコーポレートガバナンス・コードによる規制とわが国への示唆」月刊監査役 (2019) 第698号5-6頁。

48 規則 (rule) とガイダンスが混在する形となっている。

49 FRC, Guidance on the Strategic Report (2018) 12, fn 20.

③開示の箇所の「紐づけ」

さらに、DTRで求められる記載内容を掲載する箇所として、会社法の文書を指定する規定が複数存在する。例えば、DTR7.2.1では、同規則内で求める「コーポレート・ガバナンスについての記載」を取締役報告書の中に特定のセクションを設けて配置するよう求めている。同様に、DTR7.2.10は、連結レベルでの内部統制及びリスク管理システムの主な特徴の説明を連結の取締役報告書に含めるよう求めている。

なお、取締役報告書は、会社法上、極小会社を除き、会社に作成が義務付けられる文書である（2006年会社法415条ほか）。

このような「紐づけ」は、伝統的に英国の情報開示の求めが2006年会社法に依拠してきたこと、法体系の中でのFCAのパート6諸規則のそもそもの位置づけ（本稿3-1）の影響によるものと考えられる。

3-4-2 規制は重複しているか—日本との比較

規制の重複という問題は、いわゆる一体化開示という論点⁵⁰との関係でしばしば日本でも重要な意義を有するので、（本稿の主題からは若干離れるが、）この点についても若干の整理を試みる。

まず、規制の重複そのものの有無についていえば、先行研究⁵¹の示すとおり、英国にも存在する。プレミアム上場の株式会社を念頭に置くと、このタイプの企業は、2000年FSMAと2006年会社法との双方の適用を受けることとなる。この点は、日本と同様といえる。

ただ、日本⁵²と大きく異なる点としては、各法令において、文書に記載すべき事項（要素）については法文上で定めているが、企業が作成・開示する開示書類の書式を厳格に法定していない点を挙げるができる。FRCによれば、法律又は規則は、構成要素（components）を定義するが、特定の構造（structure）を指示するものではない⁵³。

つまり、先行研究も示すように⁵⁴、英国では、開示企業は、原則として、1つの文書を作成し、その文書中に、2つ（或いはそれ以上）⁵⁵の法令によって求められる記載内容（要素或いは情報のブロック）を配置し、それを以ってそれぞれの求めを満たす、ということが

50 内閣官房、金融庁、法務省、経済産業省「事業報告等と有価証券報告書の一体的開示のための取組について（平成29年12月28日）」。

51 川島いづみ「コーポレートガバナンス・コードとイギリス会社法」岸田雅雄先生古稀記念論文集『現代商事法の諸問題』（2016、成文堂）262頁。

52 日本の制度は、米国SECの規則S-Xを基盤としている。旧・証券取引法第193条と財務諸表規則の制定の経緯について。金賢仙「財務諸表規則第1条の系譜」早稲田法学（2019）第94巻3号204-211頁。

53 FRC, Guidance on the Strategic Report (n 49) para 3.10.

54 川島・前掲注（51）、262頁。

55 例えば、2020年度のBP社（FTSE100でのウェイト約3%。2021年3月時点。）の2020年の年次報告書（bp Annual Report and Form 20-F 2020）は、1つの文書を以って、同社の各上場先（ロンドン証券取引所、ニューヨーク証券取引所、ドイツのフランクフルト、ハンブルグ、デュッセルドルフの各証券取引所）の開示要件（英国法、米国法）を満たすものとなっている。レファレンスが多用されている。

可能となる⁵⁶。開示者は、利用者に情報を伝えやすくするために、自身で内容や構成に工夫を施すことも可能であり、当局もそれを奨励しているようだ⁵⁷。

こういったいわばワンストップ型での情報伝達を可能とする工夫は、文書の重複を省くことも可能となり得るため、近時、法定の記載内容の増大という流れのある中で⁵⁸、利用者側と作成者側との双方の視点からメリットが大きいものと思われる。(ただ、コンパクト化に資するかはやや疑問が残る。)⁵⁹

なお、英国では、かねてより、情報開示の合理化について様々な取組が蓄積されてきており⁶⁰、年次報告書の「断捨離 (Cutting Clutter)」や「明瞭かつ簡潔に (Clear and Concise)」というフレーズをキーワードとする取組みを行ってきた経緯がある⁶¹。規制の重複と影響の緩和という論点も含めて、今後の課題として、別稿で改めて検討したい。

3-5 小括

本章では、資本市場での開示規制という視点を軸に、英国のFSMA2000の体系下での記述情報開示に関する基本的な制度を確認した。

まず、英国の継続開示に関する制度の特徴（規制の転換点とその背景事情等）を踏まえた上で、現行のFSMA法の体系下で継続開示制度の委細を定めるFCAハンドブックのパート6諸規則の位置づけを確認した（本稿3-1、3-2）。

FCAによるパート6諸規則のうち、継続開示制度については、主に、DTR（とLR）で手当てされており、継続開示における記述情報の記載の求めの根拠もこれらに定められているため、その基本的な枠組みを確認した（本稿3-3）。

DTRは、開示義務者（規制の対象となる主体）を発行者とし、年次財務報告（annual financial report）の公表（publication）を義務付けている。

年次財務報告は、①監査済みの財務諸表、②経営者による報告、③責任についての声明で構成される。このうち、記述情報の開示が多く求められる箇所は、②経営者による報告であり、ここでは、発行者の事業についての「公正な概観（fair review）」及び発行者が

56 逆に、複数の文書の組み合わせとすることもあり得る。

FRC, *International Standard on Auditing (UK) 720 (Revised November 2019): The auditor's responsibilities relating to other information (2019)1.*

57 FRC, *Guidance on the Strategic Report* (n 49) para 3.10.

58 弥永真生「法とディスクロージャー:激動の15年を振り返る(第4回) 金融商品取引法に基づくディスクロージャー(3) 記述情報の拡充」企業会計(2021)第73巻4号546-547頁。有価証券報告書のボリューム(ページ数)の大幅な増加に言及されている。

59 注55で挙げたBP社の報告書の総ページ数は356頁。

60 川島いづみ「英国における継続開示の法規制と非財務情報開示に関する近時の動向:英国の継続開示制度からみるわが国開示制度の問題点(金融商品取引法上のディスクロージャー制度に関する課題)」別冊商事法務(2012)第369号63-81頁。

61 FRC, *Louder than Words (Discussion Paper)* (2009), FRC, *Cutting Clutter (Discussion Paper)* (2011), FRC, *Clear and concise developments in narrative reporting* (2015), FRC, *Clear and concise developments in narrative reporting* (2015).

直面する主要リスクと不確実性の記述が求められる。この「公正な概観」の要件を満たすためには、発行者の事業の状況についてのバランスのとれた包括的な分析が求められており、いわゆる財務KPIを用いた分析のほか、環境問題や従業員に関する情報を含むその他の主要業績指標を用いた分析も必要とされる。記載にあたっては、必要に応じて、財務諸表に含まれる数値との相互参照と追加説明も求められる（本稿3-3-1）。

このほかに、発行者は、取締役報告書に特定のセクションを設けて、コーポレート・ガバナンスについての記載（corporate governance statements）を含めなければならない。その内容には、CGコードの順守に関する事柄、内部統制とリスク管理、会社法体系下の計算に関する規則所定の事項、経営体のダイバーシティに関する事柄が含まれる（本稿3-3-2）。

さらに、発行者のうち、プレミアム上場の会社に該当する者に対しては、LRにおいて、追加の開示事項が定められている。いわゆる資本政策（自己株式の購入に関する株主の権限の詳細、市場外での株式買付、市場外で行われた現金による自己株式売却における購入者の名前等）に関する事項のほか、CGコードに関する事項や会社支配に関する契約の有無等が含まれている。

興味深い点として、LRでは、気候変動への対応に関する記載に関して、TCFDの勧告等を明文で参照先として挙げ、適合の有無のほか、不開示の場合に開示の予定があるどうか（具体的な時期も含めた）記載を求めている。

このように、法令に該当する規則制定文書（rule-making instruments）であるFCAハンドブックのパート6諸規則において、環境に関する事項（TCFD勧告等を参照先とすること）、ダイバージェンスに関する事柄、従業員への対応も含めた、多岐に渡る記述情報の開示が求められている点は、英国の特徴の1つと考えることができる。

2006年会社法の年次報告書との関係を見ると、規定の準用や記載内容の包摂関係が見受けられ、両方間の「紐づけ」がなされていると捉えることができる（本稿3-4-1）。その背景には、従来、英国の継続開示の多くが2006年会社法に由来することのほか、FCAのパート6諸規則の位置づけといった事情があるものと考えられる。

かねてより日本でも問題とされる規制の重複に関しては、先行研究の示すとおり、英国にも同様に、規制の重複そのものは存在する。（プレミアム上場の株式会社は2つの法の適用を受ける。）

ただ、英国と日本との制度上の大きな違いとして、文書の作成方法を挙げることができる。英国では、各法令において、文書に記載すべき事項（要素）を法文上で定めてはいるが、開示書類の書式が法定されていない。つまり、開示企業は、原則として、1類型の文書を作成し、その文書中に、2つの法令によって求められる法定開示の内容（要素）を配置して、それを以って各々の求めを満たすことが可能となる。企業は、利用者に情報を伝えやすくするために、自身で内容や構成に工夫を施すことも可能であり、当局もそれを奨励している（本稿3-4-2）。

こういったいわばワンストップ型での情報伝達を可能する工夫は、文書の重複を省くことも可能となると考えられるため、近時、法定の記載内容の増大という流れのある中で、利用者側と作成者側との双方の視点からメリットが大きいものと思われる。

4 記述情報開示への監査人の関わり

4-1 FCA上場規則と2006年会社法とによる規律の混在

4-1-1 FCA上場規則による規律—レビューの求め

前述のとおり（本稿3-3-2）、継続開示の記載内容である年次財務報告は、①監査済みの財務諸表、②経営者による報告、③責任についての声明で構成される。

上記①の財務諸表監査については、2006年会社法第16章に基づき実施される必要があることは既述のとおりである。

他方、記述情報に該当する上記②と③は、会社法の年次報告書に包摂される（本稿3-4-1）ところ、LRでは、英国で設立された上場会社に対して、年次報告書が発行される前に、①取締役による継続企業の前提に関する事項についての記載（LR9.8.6(3)）、②コーポレート・ガバナンスについての記載事項（LR9.8.6R(6)）のうち、英国CGコード⁶²の規程6および同24から29に関連する部分⁶³について、監査人によるレビュー（the auditors review）が確かなにされるよう義務付けている（LR9.8.10）。

4-1-2 社会的影響度の高い事業体（PIE）の法定監査

2014年、EU法レベルにおいて、監査品質を向上し、財務情報に対する投資家の信頼性を回復するための措置を定めた指令⁶⁴と規則（以下、後者をEU法定監査規則。）⁶⁵が採択された⁶⁶。EU法定監査規則は、直接的に英国で効力を有する^{67・68}。

EU法定監査規則の内容は多岐にわたる⁶⁹が、継続開示制度との関係では、社会的影響

62 FRC, The UK Corporate Governance Code (2018).

63 CGコードの規定6は、いわゆる内部通報制度（従業員が秘密裏に匿名で懸念事項を提起できる手段）の構築と運用に関するもの。規程24から同25は、監査委員会の設置、構成及び責務に関するもの。規程26は、年次報告書に記載すべき監査委員会の活動に関するもの。

64 Council Directive 2014/56/EU of 16 April 2014 amending Directive 2006/43/EC on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts [2014] OJL158/196.

65 Council Regulation (EU) 537/2014 of 16 April 2014 on specific requirements regarding statutory audit of public-interest entities and repealing Commission Decision 2005/909/EC [2014] OJL158/77.

66 甲斐幸子「欧州連合 改正法定監査指令及び社会的影響度の高い事業体の法定監査に関する規則について」会計・監査ジャーナル（2014）第26巻9号21-33頁。

67 英国の欧州離脱に際しては、原則として、離脱前に効力を有する規則は、離脱後も保持されるという方針が採られている。（ただし、欧州証券市場監督局（The European Securities and Markets Authority）の権限のFCAへの移設やいわゆるパスポート制度には変更が加えられている。）The Official Listing of Securities, Prospectus and Transparency (Amendment etc.) (EU Exit) Reg 2019, SI2019/707を参照。

68 英国では、2016年の「法定監査人及び第三国の監査人に関する規則」（以下、監査規則）による2006年会社法等の改正を通して、その内容（既存の2006年会社法に存在しないもの）が反映されることとなった。The Statutory Auditors and Third Country Auditors Reg 2016, SI2016/649.

69 PIEの監査に関する特徴的な求めとしては、法定監査人の選任に関して監査委員会による推薦を求めること、法定監査人のローテーションの義務付け等がある。

度の高い事業体（public-interest entities。以下、PIE。）の法定監査に関する内容が重要となる。PIE⁷⁰とは、英国内の基準によれば、500名以上の従業員を擁する、規制市場で証券が取引される上場会社（traded company）、銀行業者又は保険業者であり^{71・72}、FSMAの適用を受ける発行者の多くが該当することとなる。PIEは、2006年会社法上の法定監査人（statutory auditor）による監査の対象となる。

前項（4-1-1）の内容とあわせて整理すると、例えば、プレミアム上場の会社は、①財務諸表部分は2006年会社法の監査、②記述情報の一部についてはLRに基づく監査人のレビュー、③PIEとしてのEU規則の法定監査を受けなければならないということとなる。

4-1-3 2006年会社法による規律—意見の表明と指摘

2006年会社法での記述情報に関する監査報告書についての規定を確認すると、法定監査人は、監査の過程で実施された作業に基づき、2006年会社法の求める年次報告書の5つの構成要素⁷³のうち、戦略報告書、取締役報告書及びコーポレート・ガバナンス報告書の内容が、①財務諸表と整合しているか、②適用される法的要件（applicable legal requirement）に準拠して作成されているか、③重要な虚偽記載の有無について、述べること（state）が求められている（2006年会社法496条(1)項(a)及び同(b)）。また、④重要な虚偽表示がある場合には、それらの態様について指摘すること（give an indication）が求められる（2006年会社法496条(1)項(c)号）。

4-2 記述情報に関する監査報告—2つの論点

記述情報に監査人がどのように関与するのかに関して、英国法では、2つの論点が重要となる。1つ目は、企業側の作成する各種報告書が「…適用される法的要件（applicable legal requirement）に準拠して作成されているか」という箇所である「適用される法的要件」が何を指すのかという点であり、2つ目は、監査報告書で表明される監査人の意見の性質である。（なお、後者に関して、近時、日本でも英国と類似した仕組みが導入されている。）⁷⁴

4-2-1 「適用される法的要件」

企業が記述情報の記載する際に「適用される法的要件」が何を指すかという点に関して

70 Directive 2013/34/EU of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC [OJL182/19] art 2.

71 FRC, Guidance on the Strategic Report (n 49) 67.

72 近年の財務報告の法執行制度と監査の改革において、PIEの定義の拡張が提案されている。金賢仙「英国における財務報告の法執行制度の設計—キングマン報告書とFRCの改組の提言—」グローバルマネジメント（2020）第3巻96頁。

73 ①戦略報告書、②コーポレート・ガバナンス報告書、③取締役報酬報告書、④財務諸表、⑤取締役報告書。
FRC, Guidance on the Strategic Report (n 49) 12, Table1.

74 中野寛之ほか「監査基準等の改訂に伴う改正監査証明府令・開示府令等（令和3年6月）について」旬刊経理情報（2021）第1620号22-23頁。

は、規制導入の経緯から若干入り組んだ変遷があったが^{75・76}、今日、戦略報告書については、FRCの公表するガイダンス⁷⁷が該当する。ただ、同ガイダンスは、順守が義務付けられた厳密な意味での「法的要件」ではなく、いわゆるベスト・プラクティス⁷⁸を示すものとなる。

なお、FCAハンドブック・パート6のLRの条文（とガイダンス）において、TCFD勧告を参照先として明記している箇所のあることは既述のとおりである（本稿3-3-4）。

4-2-2 監査報告の基準—ISA (UK) 720

英国における監査の基準として、FRCは、英国版の国際監査基準（International Auditing Standards (UK)。以下、ISA (UK)。）を公表している。これは、国際会計士連盟（International Federation of Accountants。以下、IFAC。）の国際監査・保証基準審議会（The International Auditing and Assurance Standards Board）が公表した同一タイトルの国際監査基準を元としたもので、IFACの許可を得て使用されている⁷⁹。

記述情報に係る基準として、FRCは、ISA (UK) 720（2019年改訂）「その他の情報に関連する監査人の責任」（以下、ISA (UK) 720という。）を公表している⁸⁰。ここでいう「その他の情報」とは、（財務諸表およびその監査報告を除く）⁸¹年次報告書に含まれる財務または非財務情報を指しており、記述情報が含まれる。

4-2-3 監査人によるレビュー、意見の表明、指摘

法令が監査人に求める記述情報への対応を示す文言を改めて確認すると、LR9.8.10の文言は、「レビューする (review)」である。また、2006年会社法第496条(1)(a)及び同(b)では、「意見を述べる (state)」と「指摘する (give an indication)」であり、つまり、監査 (audit) ではない⁸²。

この点を反映して、前述の監査基準ISA (UK) 720（2019年改訂）では、財務諸表を対象とした監査人の「監査」意見がその他の情報を対象としていないこと、よって、監査人は「その他の情報に対する」監査意見を表明するものではないこと、また、監査報告書に

75 現在の戦略報告書の前身である業務及び財務活動レビュー（Operating and Financial Review。以下、OFR。）には、導入につき紆余曲折があった。当初、導入のための規則（Companies Act 1985 (Operating and Financial Review and Directors Report etc.) Regulations 2005 (SI 2005/1011)）が定められ、作成の基準についての比較的詳細な規定が置かれた。しかし、OFR制度そのものに世論の反対があり、同規則は、間髪をいれずに廃止（Companies Act 1985 (Operating and Financial Review) (Repeal) Regulations 2005 (SI 2005/3442)）され、結果、当初の規則にあった作成の基準に関する規定もなくなってしまった。

Paul L. Davies and Sarah Worthington, Gower: *Principles of Modern Company Law* (10th edn, Sweet & Maxwell 2016) para 21-24.

76 川島・前掲注（60）70-71、78-80頁。

77 FRC, Guidance on the Strategic Report (n 49).

78 ibid 2.1.

79 FRC, 'Current Auditing Standards', <<https://www.frc.org.uk/auditors/audit-assurance/standards-and-guidance/current-auditing-standards>> accessed September 30 2021.

80 FRC, International Standard on Auditing (UK) 720 (Revised November 2019): The auditor's responsibilities relating to other information (IAS (UK) 720).

81 FRC, IAS (UK) 720, para 12 (c)..

82 なお、DTRでは、財務情報について“監査する (audit)”ことが求められている（本稿4-1-1）。

明示的に記載されている範囲を除き、その他の情報に関するいかなる形式の保証 (assurance) も表明しない⁸³ことを監査報告書において示すよう定めている⁸⁴。

4-2-4 記述情報に係る監査人の法的責任

監査人に対する責任追及に関しては、コモン・ローに拠る民事責任（対会社、対第三者）、責任限定契約⁸⁵、対第三者責任の免責条項⁸⁶、PIEへの監査を行う法定監査人に対する行政による規律⁸⁷、刑事責任のほか、近時、注目を集める監査制度改革の下での議論⁸⁸等、多様な論点が存在するが、ここでは、記述情報に関する2006年会社法の特徴的な制度につき確認したい。

2006年会社法では、2006年に、株主の承認を得ることを条件に、契約によって監査の責任を限定することが認められるようになったが⁸⁹、それと並行して、監査人の刑事責任の強化がなされた⁹⁰。すなわち、監査人は、その監査報告書において、故意または無謀に (knowingly or recklessly)、①重要な点で誤解を招くような事項、虚偽の事項、または欺瞞的な事項 (misleading, false or deceptive) を含ませた場合、②記載すべき一定の事項⁹¹の記載を省いた場合に、刑事責任を負う⁹²。

この刑事責任の対象となる文書の範囲は、同法495条の会社の年次財務諸表に対する監査報告であり、記述情報の記載される取締役報告書、戦略報告書及び取締役報酬報告書の監査対象部分に係る監査報告には及ばない。よって、本稿4-3-3で見た、監査人による「意見の表明」と「指摘」に関して、監査人は刑事責任の対象にはならないこととなる⁹³。

つまり、民事責任の責任限定契約（対会社）と免責条項（対第三者）と併せて勘案すると、（コモン・ロー上で有責とされ得るようなよほどの事情のない限り、）記述情報との関係で民事及び刑事の責任が問われる可能性は低いものと考えられる。

83 原文は、「…the auditor’s opinion on the financial statements does not cover the other information and, accordingly, the auditor does not express an audit opinion or, except to the extent otherwise explicitly stated in the auditor’s report, any form of assurance thereon.」。ISA (UK) 720, para A53-1.

84 ISA (UK) 720, para A53-1.

85 FRC, Guidance on Auditor Liability Limitation Agreements (2008).

86 The Association of Chartered Certified Accountants, ‘Auditor liability: ‘fair and reasonable’ punishment?’ <<https://www.accaglobal.com/an/en/student/exam-support-resources/professional-exams-study-resources/p7/technical-articles/auditor-liability.html>> accessed 30 September 2021.

87 FRC, *Our Approach to Audit Supervision* (2021).

88 関川正＝児玉恵子「監査 英国の監査規制等をめぐる最近の動き(1)」会計・監査ジャーナル (2019) 第31巻3号80-85頁、関川正＝児玉恵子「監査 英国の監査規制等をめぐる最近の動き(2)」会計・監査ジャーナル (2019) 第31巻4号25-31頁、関川正＝児玉恵子「監査 英国の監査規制等をめぐる最近の動き(3)」会計・監査ジャーナル (2019) 第31巻5号18-23頁、関川正「監査 英国の監査規制等をめぐる最近の動き(4)」会計・監査ジャーナル (2019) 第31巻7号24-29頁。

89 2006 Companies Act, ss 532-538.

90 Davis (n 30) para 23-043.

91 一定の事項とは、①会計記録が会計に適切に反映されていないことに関する記述、②監査人が必要な情報や説明をすべて得ることができなかったことに関する記述、③会社が連結会計の要件から免除されている取締役の誤った主張 (claiming) に関する記述である。Explanatory Notes to the Companies Act 2006, para 769.

92 2006 Companies Act, ss 507(1), 507(2).

93 Davis (n 30) para 22-043.

なお、私見としては、そもそも記述情報の作成基準等、拠って立つべき諸規範が未だ開発過程にある中では、何らかの責任を問うこと自体に無理があると思われるので、英国の状況は（少なくとも現況の下では）適切であると考えられる。もちろん、記述情報の質の確保という視点からは、作成者ではない第三者による検証という仕組みに一定の緊張感を保つ何らかの規律付けは必要なので、これらの規律付けをどのように行うかは課題として残っているとも考えられる。因みに、既述のとおり、PIEの法定監査を行う監査人に対しては、監査の品質管理等に関し、FRCによる監督が及ぶこととなる⁹⁴。記述情報に対して監査はなされないが、FRCの監督は、監査の品質だけでなく、監査人の運営体制（リスク管理等）にも及ぶので、余波的效果は望めるのではないかと期待される。

ただ、これまで見てきたとおり、英国で求められる記述情報の幅は、（日本に比して）広範に渡る。例えば、LRで求められているTCFD勧告等が順守されているかどうかについて、伝統的な財務情報監査の手法と主体でカバーできるかどうかという点も疑問となる（なお、本稿2-3-3）。英国での今後の動向も含め、検討課題としたい。

4-3 小括

記述情報開示に関して、監査人は、FCAハンドブック・パート6諸規則のLRと2006年会社法との2つの法令による規律を受ける。まず、LRにより、一定の記述情報についてレビュー（review）を行うことが求められる（本稿4-1-1）。次に、2006年会社法により、①財務諸表と整合しているか、②適用される法的要件に準拠して作成されているか、③重要な虚偽記載の有無について、述べること（state）、④重要な虚偽表示がある場合には、それらの態様について指摘すること（give an indication）が求められる（本稿4-1-2、4-1-3）。

記述情報開示への監査人の関わりとの関連では、①企業側の作成する各種報告書が「…適用される法的要件（applicable legal requirement）に準拠して作成されているか」という箇所という、「適用される法的要件」が何を指すのか、②監査報告書で表明される監査人の意見の性質（監査か監査ではないのか）が問題となる。

上記①に関しては、FRCが戦略報告書についてガイダンスを公表しておりこれが該当することとなるが、順守が義務付けられた厳密な意味での「法的要件」ではなく、いわゆるベスト・プラクティスを示すものとなっている。なお、前章（本稿3-3-4）で見たとおり、LRの条文（とガイダンス）には、TCFD勧告を参照先として明記している箇所がある（本稿4-2-1）。

上記②に関しては、記述情報に係る基準として、ISA（UK）720（2019年改訂）「その他の情報に関連する監査人の責任」がFRCにより公表されている（本稿4-2-2）。そも

94 PIE監査市場でのシェア等に応じて監査事務所を3つの階層に分類し、階層毎に強度を変えて監督（監査業務の検査、品質管理等々）を行っている。

FRC, *Our Approach to Audit Supervision* (n 87).

そも、法令が監査人に求める記述情報への対応は、上で触れたとおり、「レビューする」、「(意見を)述べる」、「指摘する」であって、監査 (audit) ではない。これを受けて、監査基準ISA (UK) 720 (2019年改訂) でも、財務諸表を対象とした監査人の監査意見がその他の情報を対象としていないこと、よって、監査人はその他の情報に対する監査意見を表明するものではないこと、また、監査報告書に明示的に記載されている範囲を除き、その他の情報に関するいかなる形式の保証 (assurance) も表明しないことを監査報告書において示すよう定めている (本稿4-2-2、4-2-3)。

記述情報に関する監査人の責任に関する2006年会社法の特徴的な制度を見ると、刑事責任のあり方を挙げるができる。2006年会社法507条1項、同2項は、故意または無謀に (knowingly or recklessly)、①重要な点で誤解を招くような事項、虚偽の事項、または欺瞞的な事項 (misleading, false or deceptive) を含ませた場合、②記載すべき一定の事項の記載を省いた場合に、刑事責任を負うと定めるが、同条の対象となる文書の範囲は、年次財務諸表に対する監査報告であり、記述情報の記載される取締役報告書、戦略報告書及び取締役報酬報告書の監査対象部分に係る監査報告には及ばない。

2006年会社法では、2006年に、株主の承認を得ることを条件に、監査人の対会社責任の限定契約の導入が認められるようになってきているところ、実務上で多用される免責条項(対第三者)と刑事責任の内容を併せて勘案すると、コモン・ロー上で有責とされ得るようなよほどの事情のない限り、記述情報との関係で監査人の法的責任が問われる可能性は低いものと考えられる。

なお、私見としては、そもそも記述情報の作成基準等、拠って立つべき諸規範が未だ開発過程にある中では、何らかの責任を問うこと自体に無理があると思われるので、英国の状況は (少なくとも現況の下では) 適切であると考えられる。もちろん、記述情報の質の確保という視点からは、作成者ではない第三者による検証という仕組みに一定の緊張感を保つ何らかの規律付けは必要なので、これらの規律付けをどのように行うかは課題として残っているとも考えられる。因みに、既述のとおり、PIEの法定監査を行う監査人に対しては、監査の品質管理等に関し、FRCによる監督が及ぶこととなる。記述情報に対して監査はなされないが、FRCの監督は、監査の品質だけでなく、監査人の運営体制 (リスク管理等) にも及ぶので、余波的效果は望めるのではないかと期待される。

ただ、これまで見てきたとおり、英国で求められる記述情報の幅は、(日本に比して) 広範に渡る。例えば、LRで求められているTCFD勧告等が順守されているかどうかについて、伝統的な財務情報監査の手法と主体でカバーできるかどうかという点も疑問となる (なお、本稿2-3-3)。英国での今後の動向も含め、検討課題としたい。

5 むすびに代えて

英国の継続開示制度で求められる開示内容は、日本より広く、例えば、FCAハンドブック・パート6諸規則のLR(上場規則)では、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

による勧告等に適合した気候関連の財務開示を年次財務報告に含めているかどうか、開示をしていない場合にはその理由を開示するほか、今後開示する予定があるかどうか（具体的な時期も含めて）等の事項についての記載を求めている。

このような情報が開示される中で、法制度上、その質（真偽も含め）を担保する制度として期待されるのは、法定監査人の関わりであるが、まず、現行の法制度の下では、監査人は監査報告において、飽くまでも「意見を述べる」に留まる（『監査』ではない）。また、記述情報に関して監査人の責任（民事、刑事）が問われる可能性は極めて低い。さらに、このような記述情報の検証を伝統的な財務諸表監査の手法で対応ができるかどうかも不確かといえる。英国においてさえも、作成の基準の策定、第三者による検証制度のいずれにおいても未だ完全形ではなく、今後も整備が進められていくものと捉えることができる。

因みに、英国において法定開示書類に記載が必要となる記述情報のうち、例えば、障害者の雇用、従業員との関わり、温室効果ガスの排出への対応といった項目については、株主の財務的利益ではなく、「…政策を支持するよう会社を導く（to nudge）目的のもの」と評価されることがあり（本稿3）、こういった項目の開示を求める根拠が日本と異なると捉えることもできそうだ。

また、記述情報の開示文書の作成方法に関して、英国では、FSMA体系の継続開示項目と会社法での記載項目との間での「紐づけ」が様々な形でなされており、いわゆる規制の重複による影響を緩和する取組みは、日本における「一体的開示」のモデルとして示唆に富むものと考えられる⁹⁵。

95 本稿は、公益財団法人全国銀行学術研究振興財団の助成を受けた。

Public University Goal Statements for English Programs

(県立大学の英語プログラムに関する目標)

Cheryl Kirchhoff (カチョフ・シェロ)

Abstract

This paper examines Mid-term Objectives for English education programs at prefectural universities in Japan. Information about English programs and their evaluation was collected from public documents on university websites. Six universities were found with goals and measurements of achievement for their English programs. Goal statements were analyzed by scope, measurement tools and method of measurement. Although many universities use TOEIC scores the goal statements concerning the scores varied. Some goal statements included non-test elements, such as writing an English paper and giving an English presentation. This study contributes to understanding how public universities' English programs are evaluated and how goals are stated.

〈Keywords〉 English education, curriculum evaluation, TOEIC

Public universities are established and funded for educating the next generation, and as with any major public investment, stakeholders expect disclosure of goals and progress (NIAD, 2012). This is particularly true for The University of Nagano, a new institution and campus complex which opened in 2018. The media has reported on progress toward attaining the goals of the university, including the English program (Prefectural university, 2nd Year Self-evaluation 90% “superior” and “as planned”, 2020). This study examines how public universities evaluate their English programs in order to inform future goal setting at The University of Nagano. Data was collected from public documents on university websites. In addition, personal communication with instructors at the universities provided further explanation.

This study contributes to understanding of how public universities' English programs are evaluated and how goals are stated.

The University of Nagano, a 4-year prefectural university, consists of the Faculty of Global Management Studies and the Faculty of Health and Human Development which includes departments of Food and Health Sciences and Child Development. The mission is to develop leaders with a global perspective who can contribute toward innovation in the region. One characteristic since its inception is a 2-year English program. Before the university opened, the prefecture decided mid-term goals, including goals for the English program. The goals are for all students to attain a score of 600 or above on the Test of English for International Communication (TOEIC) by the end of the English program, and for the average score of all students to be over 700. This goal has not been met; thus, the manner of evaluating the English program has come into question. The aim of this paper is to examine English programs at prefectural universities that have goals for students' English achievement. The goal statements will be analyzed. Observations gained can inform writing future goals for the English program at the University of Nagano.

Background

Besides national universities, there are 98 4-year public universities founded and supported by a prefecture or city. These regional public universities are members of The Japan Association of Public Universities (Kodaikyo, 2017) which categorizes universities as, general universities with more than 5 faculties, compound universities with 2 to 5 faculties, nursing colleges and other single college institutions. In 2004, the Local Incorporated Administration Agency Law (地方独立行政法人法) opened the way for public universities to gain administrative independence from their founding organization (MEXT 2015). With autonomy also came obligation to disclose goals and evaluation reports to the founding government. Evaluations are based on a 6-year PDCA cycle (plan-do-check-action) used for control and continuous improvement of a process. The evaluations include Mid-term Objectives (中期目標) followed by a report of progress toward each objective (実績報告), and year plans (年度計画) which summarize general progress of the institution.

The Mid-term Objectives, progress reports and year plans are part of a larger movement to make universities accountable to the public. Globalism revealed that many Japanese universities, in comparison to those in industrialized countries, were lacking in education, research, and administration (Yonezawa, Akiba & Hirouchi, 2009). In order to receive trust and support from society, universities are being asked

to measure and evaluate their education. Stakeholders acknowledge that education is a process which is difficult to evaluate. Therefore, incremental progress shown in the Mid-term Objectives and related reports has become the primary way for society to evaluate universities (I. Kaneko, personal communication July 29, 2021). Mid-term Objectives for education often include results from standardized tests along with descriptions of curriculum changes aimed at fulfilling an educational objective.

Many universities evaluate English ability with the TOEIC. The TOEIC, first administered in Japan in 1979, is available in 160 countries however, the “vast majority of test takers ... are in Asia” (ETS, 2021, p. 2). In Japan, the test is administered by The Institute for International Business Communication which describes the test as “the world’s universal measure of skills in English as a second language.” This status is upheld by businesses and other hiring institutions that look to TOEIC scores when screening applicants’ English ability (Matsuoka, 2020). As a result, universities use the TOEIC for measuring students’ English progress and evaluating English program effectiveness. It is also used as a class placement test (Weaver, 2016) and for awarding English course credit (In’nami & Koizumi, 2016). The broad influence of the TOEIC has also brought criticism (Bresnihan, 2018; Takahashi, 2011).

This study examines English education programs at public universities and the goal statements used to evaluate the programs for the founding institution.

Research Questions

1. *How do public universities evaluate their English education programs?*
2. *How do public university progress goals state the English education goals?*

Method

The focus of this study is the 21 public universities in the compound class which have 2 to 5 faculties (Kodaikyo, 2017). An arts university and an engineering university were removed, leaving 19 universities to look at closely. University websites and evaluation reports mentioned above were searched, yielding 6 universities that have English programs with goals and measurements of achievement. These universities, undergraduate enrollment, and the faculties are in the table below (Table 1).

Table 1 Six Universities Studied

Institution	Enrollment	Faculties
University of Niigata Prefectural	1440	3-International Studies and Regional Development, Human Life Studies, International Economic Studies (since 2020)
Yamanashi Prefectural University	1174	3-Global Policy Management and Communication, Human Welfare, Nursing
University of Shizuoka	2713	5-Pharmacology, Food and Nutrition, International Relations, Business and Information, Nursing
Aichi Prefectural University	3247	5-Foreign Studies, Information Science and Technology, Japanese, Education and Welfare, Nursing and Health
Fukuoka Women's University	1034	3-International Liberal Arts, Environment Science, Health and Food Science
University of Nagasaki	2967	5-Business Administration, Regional Design and Development, Global and Media Studies, Information Systems, Nursing and Nutrition

(As of 2021)

University of Niigata Prefecture

The Academic Communicative English (ACE) program includes a curriculum of English skills courses, integrated skills courses and content classes, a staffed self-access center (SALC) and programs for ESL on-campus and overseas study. Students in the International Studies faculty and International Economics faculties are required to take 14 credits of English courses. The Human Life Studies faculty English course requirement has been reduced however, new courses were created for the faculty, resulting in more students using SALC and participating in overseas programs. An ACE orientation for first year student explains the TOEIC goals for graduates.

Until 2020, English education goals aimed for an average TOEIC score of 730 for International Studies students and 500 for Human Life Studies students (*Corporate Information (Articles of Incorporation, Plans and Evaluations)*, n.d.). The test was not required of all students (H. Brown, personal communication, September 3, 2021). In 2019, International Studies students' average score was 637 and Human Life Studies students' average score was 581. Now, Mid-term Objectives measure percentages of students in a faculty who reach levels that are similar to the CEFR levels. Along with the TOEIC, various test scores are accepted. The goals are for 50% of International Studies majors to attain the equivalent of a TOEIC 730 score or above, 50% of Human Life graduates to attain 500 or above, and 25% of International Economic graduates to

attain 730 or above.

Yamanashi Prefectural University

The 2018 Mid-term Objectives explain a new initiative to improve the English education curriculum of the Faculty of Global Policy Management and Communication. Following these objectives two native-English faculty were hired, an English education eLearning system was acquired and TOEIC IP tests began to be given twice a year. The aims of this faculty are to develop “active cosmopolitans” who can bring a global perspective to local issues. Students are required to take 4 English courses each semester in the first year. In the following 3 years, English courses are not required; however, many students take them (K. Browne, personal correspondence, August 27, 2021). There are no goals for English education in the other faculties.

English education in Faculty of Global Policy Management and Communication is measured with the TOEIC IP. The test is given to entering freshman and used as a placement tool. Then the test is given at the end of first semester and at the end of second semester in years one, two and four. The public goal is for 50% of Global Policy majors to attain a TOEIC score of 650 or above and for 20% to attain a score 800 or above before graduation (*Public University Corporation Yamanashi Prefectural University Mid-term Plan 2020*, n.d.). The first graduates of this initiative will graduate in March of 2023.

University of Shizuoka

The School of International Relations curriculum includes 2 years of oral communication courses, project-based learning courses, and skill-based courses for TOEFL, TOEIC and presentation. The School of Management and Information curriculum includes English as a foundational subject with 4 required courses in Year 1 and Year 2. The School of Food and Nutrition curriculum requires students to take 2 English courses each semester for Year 1 (listening and oral com) and Year 2 (TOEIC and oral com), plus a course on English for nutritionists in Year 3.

There are TOEIC goals for the School of International Relations majors in the Mid-term Objectives (*University of Shizuoka Corporation 2021 Academic Year Plan*, n.d.). At the end of Year 2, 10% will attain a score of 800 or above, 15% will attain a score of 730 or above, and 50% will attain a score over 600. In a report on 2019 academic year, 4.6% attained a score over 800, 12% attained a score over 730 and 47.4% attained a score over 600.

Aichi Prefectural University

Since 2011, the CASEC has been given to students of all faculties in April and January with the results used for placement in English classes and for measuring progress of students in each major, however the measurements are not included in Mid-term Objectives. The School of Foreign Studies aims to develop specialists in English and 5 other foreign languages. Recently this school has put focus on content courses taught by native speakers of foreign languages and overseas programs. The Department of British American Studies students have oral English communication 3 days a week in the first year.

The Mid-term Objectives have a goal for Department of British American Studies graduates and TOEIC achievement (*Corporation Announcements*, n.d.). The goal is that 70% of graduates will attain a score of 800 or above on the TOEIC. In 2018, 47.5% of students received a scores over 800. The percent of students receiving a score over 750 has increased over the years showing some progress. The 2021 Handbook for the department states that in 2020, their graduates had a TOEIC average of 820 in department.

Fukuoka Woman's University

The Academic English Program is required for all majors and includes 15 credits of English courses in years 1 and 2. Small classes of 15 students have 4-skills content. By the completion of the 2-year program the goal is for all students to write a 2000-word English paper and give a 15-minute English presentation on an academic topic. Faculty offer courses taught in English or English and Japanese along with English seminars. The university has made an international environment by accepting 98 international students in 2019 who lived in the dormitory with local students. The dormitory hosts programs on intercultural communication. There are also study abroad programs that had 190 participants in 2019.

English education is measured by the TOEFL ITP which is administered in April for 1st year students and then in July and December for all students. The public goals are for 50% of the student body to increase their score by 25 points from entrance to graduation (*2021 Academic Year Plan*, n.d.). In 2019, among 2nd year students, 76% had raised their TOEFL score by 25 points. This program shows focus on training students to understand English lectures in the English content courses and English seminars. Then this skill is tested on the TOEFL ITP which includes listening to English lectures. Also, TOEFL workshops support students and awards for high TOEFL scores assist in motivating students toward the TOEFL goals.

University of Nagasaki

The general education foreign language requirement for Faculties of Business Administration, Regional Design, and Global and Media Studies can be completed by studying English or Chinese. Faculties of Information Systems and Nursing and Nutrition must study English. The foreign language requirement for most majors is 8 credits, except the International Business major and the Faculty of Global and Media Studies, where the requirement is 20 credits.

Mid-term Objectives include competency tests as measurements to guarantee education standards (*University of Nagasaki Corporation Mid-term Goals*, n.d.). The Faculty of Business Administration uses 4 competency tests (business, accounting, economics, and public policy) along with the TOEIC for International Business majors. The goal for International Business majors and those in the Faculty of Global and Media studies, is for 90% of 3rd year students to attain a score of 730 or above on the TOEIC (if their foreign language is English). There also is a goal for 10% to attain a score of 860 or above. In the 2018 academic year 74.2% of International Business majors gained a TOEIC score over 730 and 78% of Global and Media Studies achieved the goal of a 730 score.

English Education Goals

The 6 public universities examined have various goals for evaluating their English programs that differ on the scope, measurement tools and method of measurement (Table 2).

Table 2 English Program Goals

Institution	English Program Goals
University of Niigata Prefecture	TOEIC or equivalent test goals 50% of International Studies and Regional Development majors attain 730 or above, 50% of Human Life majors attain 500 or above 25% of International Economic majors attain 730 or above
Yamanashi Prefectural University	TOEIC goals 50% of Global Policy majors attain 650 or above 20% to attain 800 or above before graduation
University of Shizuoka	TOEIC goals 50% of International Relations majors attain a score of 600 or above 15% attain a score of 730 or above 10% attain a score of 800 or above
Aichi Prefectural University	TOEIC goals 70% of British American Studies majors attain a score of 800 or above by graduation

Institution	English Program Goals
Fukuoka Women's University	TOEFL goals along with a paper and a presentation 50% of the student body to increase their TOEFL score by 25 points from entrance to graduation Write a 2,000-word English paper and give a 15-minute English presentation related to student's major
University of Nagasaki	TOEIC goals 90% of International Business majors and Global Studies majors in their 3 rd year attain a score of 730 or above 10% attain a score of 860 or above All be able to discuss and debate about international business in English.

Scope

The scope of evaluation goals is most comprehensive at Fukuoka Women's University where all students in the second year of the English program are expected to write a 2,000 -word English paper and give a 15 - minute presentation on a topic related to the student's major. The University of Niigata Prefecture also has goals for students in all faculties to take the TOEIC or an equivalent test; however, the goal is for a certain percent of the students to attain a numerical score. The remaining 4 universities have goals for English achievement only in faculties that have high expectations for using English such as international relations or international business.

Measurement tools

The measurement tools for evaluating English programs reflect the broad influence of the TOEIC in Japan; 5 of the 6 universities measure their goals with TOEIC test scores. Yamanashi, Shizuoka, Aichi and Nagasaki universities all measure goals with TOEIC scores alone. University of Niigata Prefecture goals state the TOEIC as the measurement tool; however, 10 other tests of English are accepted. The "UNP English Testing Standards Levels" chart shows students how the scores of these tests compare to TOEIC scores. This broad inclusion of other tests was a response to the proposed use of these tests in place of the national university entrance exam (H. Brown, personal communication, September 3, 2021). Fukuoka Women's University (FWU) is unique in its use of the TOEFL IPT as a measuring tool (M. Mashiyama personal communication, September 6, 2021). This 2-hour test consists of a listening and reading section only. As explained above, FWU also has an English writing assignment and presentation that all students complete.

Method of measurement

The method of using the TOEIC and TOEFL measurement tools varies in the goal statements of these universities. It should be noted that none of the goals aim for 100% of the students in a faculty or a university to attain a certain test score. Some universities aim for different percentages related to the importance of English to the major. For example, the University of Niigata Prefecture goals are for 50% of students studying international topics to meet the TOEIC goal and 25% of students studying economics. The timing of using the measurement also varies from measuring English ability at the end of a 2-year program, during the 3rd year or before graduation.

Discussion and Conclusion

Research Question 1

This study examined 6 universities' English education programs that are evaluated for public disclosure. Only two universities evaluate English progress in all faculties. The remaining 4 universities evaluate only the English programs of majors that are closely related to English ability, such as international relations or international business. The TOEIC is the primary measuring tool, with some acceptance of other English tests. English education is also measured by non-test measurements such as an English paper, presentation, discussion, and debate. Although these English skills are elements of the curriculum and assessed in classes, there is value in having curriculum-wide goals for these skills. These skills are examples of productive use of English whereas the TOEIC IP (and TOEFL IPT) only test receptive skills of listening and reading.

Research Question 2

The second research question looked at how goals for English education are stated. None of the test score goals expect 100% of students in a university or even a faculty to attain the test goal. Even faculties which aim for high English ability, such as the University of Shizuoka's International Relations major and Aichi Prefectural University's British and American Studies major, do not aim for 100% of students to attain the stated goal. This may suggest that not all students accepted to a university program have the ability or motivation to attain the goals of the program.

In conclusion, public universities must fulfill their obligations to set goals and evaluate the quality of their education programs; however, there are many possible ways to set goals. Numerical goals for test scores of standardized tests are one element. According to a university administrator, The University of Nagano

stakeholders who are familiar with the initial TOEIC score-based goals, would question a total elimination of standardized test goals (I. Kaneko, personal communication July 29, 2021). Therefore, standardized test goals should be adapted to reflect the relevance of English to the field of study as they are at the University of Niigata Prefecture and University of Shizuoka. At the University of Nagano, students in the Faculty of Global Management Studies who are aiming for careers in international business can more easily understand the value of TOEIC test scores; however, students in the Child Development department would have a hard time valuing these test score. This study also suggests that non-test elements could be added to show common accomplishments of students across the curriculum.

Non-test elements in program goals can show the productive abilities that are developed in the English program such as writing, presentation and discussion. The English program has emphasized the importance of receptive and productive language ability in course focus, either accuracy or fluency, and in vocabulary testing that includes both receptive and productive items. Therefore, faculty of the English program at the University of Nagano can consider the relevance of English to the departments and use this study to inform writing of new goals for standardized test scores. In addition to standardized test scores, having common university-wide goals for productive use of English would be a good balance to the receptive standardized tests.

References (参考文献)

- Aichi Prefectural University Corporation. (n.d.). *Corporation Announcements*, <https://www.puc.aichi-pu.ac.jp/osirase.html>
- Bresnihan, B. N. (2018). Should Japanese university students' TOEIC scores be expected to increase? University of Hyogo *Jinbun Bunshu* 53, 1-10.
- English Testing Service (ETS). (2021). *2020 Report on Test Takers Worldwide-TOEIC Listening and Reading Tests*. Retrieved from https://www.iibc-global.org/library/default/english/toeic/official_data/pdf/Worldwide2020_english.pdf
- Fukuoka Women's University. (n.d.). *2021 Academic Year Plan*, <http://www.fwu.ac.jp/disclosure/pdf/2021/yearlyplan.pdf>
- The Institute for International Business Communication (IIBC). TOEIC program philosophy. Tokyo. Retrieved from https://www.iibc-global.org/library/default/english/toeic/official_data/pdf/Worldwide2020_english.pdf
- In'nami, Y. & Koizumi, R. (2016). Using EIKEN, TOEFL, and TOEIC to award EFL course Credits in Japanese universities. *Language Assessment Quarterly*, 14(3), 274-

293. Kodaikyo. (2017). 『時代をLEADする公立大学 公立大学の将来構想に向けての議論の方向性と可能性』 2017年 5 月、公立大学協会. Retrieved from <http://www.kodaikyo.org/wp/wp-content/uploads/2017/06/lead.pdf>
- Matsuoka, Y. (2020). Positive use and positioning of language proficiency test in undergraduate EFL courses: From the viewpoint of autonomous learning. *Educational Studies*, 62, 111-118.
- Prefectural university, 2nd Year Self-evaluation 90% “superior” and “as planned” Shinano Mainichi Shinbun, July 2, 2020 県立大、2年目の自己評価「優れた業績」と「計画通り」が計9割超. 信濃毎日新聞社. 2020年7月21日朝刊4ページ.
- Quality assurance for higher education in Japan. (2012). National Institution for Academic Degrees and Quality Enhancement of Higher Education (NIAD). Retrieved from https://www.niad.ac.jp/publication/hyouka/1208051_2341.html
- Research on Evaluation in Public University Law. 2015. 『公立大学法人評価に関する調査研究』平成27年3月、https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1357541.htm
- Takahashi, J. (2011). An overview of the issues on incorporating the TOEIC test into the university English curricula in Japan. *Tama University Global Studies Departmental Bulletin*, 4, 127-138.
- University of Nagasaki. (n.d.). *University of Nagasaki Corporation Mid-term Goals (3rd Period)*, <https://sun.ac.jp/files/libs/33467/202012010918213169>.
- University of Niigata Prefecture. (n.d.). *Corporate Information (Articles of Incorporation, Plans and Evaluations)*, <https://www.unii.ac.jp/overview/public/legal/>
- University of Shizuoka. (n.d.). *University of Shizuoka Corporation 2021 Academic Year Plan*, <https://www.u-shizuoka-ken.ac.jp/media/R3keikaku.pdf>
- Weaver, C. (2016). The TOEIC IP Test as a placement test: Its potential formative value. *The Jalt Journal*, 38(1), 5-25.
- Yonezawa, A., Akiba, H., & Hirouchi, D. (2009). Japanese university leaders' perceptions of internationalization: The role of government in review and support. *Journal of Studies in International Education*, 13.2, 125-142.
- Yamanashi Prefectural University. (n.d.). *Public University Corporation Yamanashi Prefectural University Mid-term Plan 2020*, <http://www.yamanashi-ken.ac.jp/wp-content/>

続・松代藩の祢津氏伝来の鷹書

はじめに

松代藩の家老を代々勤めた祢津氏は、鷹狩りに所縁深い一族であった(注①)。すでに稿者は、当家に伝来した新出の鷹書を一冊取り上げ、一丁表と二十一丁裏までの本文を翻刻紹介した(注②)。本稿では、その続きとなる二十二丁表と五十三丁表までの本文を翻刻する。当該書の本文を提示することによって、中世末期以降における鷹狩りの主流のひとつを担った祢津流の鷹術と祢津氏が仕えた松代藩の放鷹文化について、その実相を明らかにする手掛かりとしたい。

当該テキストの書誌は以下の通り(注③)。

祢津泰夫氏所蔵。外題無し。内題無し。縦^{24.0}×横^{17.6}。四つ目

綴じ。袋綴じ。半葉十行。漢字平仮名交じり文。全六十七丁。裏

表紙見返しにも本文有り。五十三丁裏、六十丁裏は白紙。五十四

丁表と六十丁表に「白鷹記」の本文(有注)。六十一丁表と六十

七丁表に「架と緒」の図解。奥書無し。

【注】

- (1) 二本松泰子「近世期における祢津氏嫡流の家伝について―新出の祢津氏系図を端緒として―」(福田晃・中前正志編『唱導文学研究第十二集』所収、二〇一九年十一月)、二本松泰子「信州諸藩の鷹狩り―松代藩の祢津氏の鷹書―」(「グローバルマネジメント」第二号、二〇二〇年一月)。
- (2) 二本松泰子「松代藩の祢津氏伝来の鷹書」(「研究紀要(長野県国語文学会)」第十三号、二〇二〇年三月)。
- (3) 注(1)の拙稿「近世期における祢津氏嫡流の家伝について―新出の祢津氏系図を端緒として―」の再掲。

二本松泰子

【凡例】

- 一 翻刻は祢津泰夫氏旧蔵の鷹書によった。
- 一 翻刻に關しては、できるかぎり原文に忠実になるようにつとめ、改行は原本に従った。
- 一 明らかな誤字や脱字などと思われる箇所はそのまま翻刻し、傍らに(ママ)をつけた。
- 一 改丁は「をもつて示し、(一オ)のように丁数ならびに表裏を示した。
- 一 字体は出来るだけ底本の表記を重んじるように心がけたが、異体字など一部通行の字体に改めたところもある。
- 一 虫食いなどで判別できない文字は□で示した。

本文

などにぬれてをりきてこれゝの徳を／思ひてみしかく切てされは切装束／共云へり又いてさうそく共さためたるハ／尾のなかをり也又鈴付はかりしたるをハ／こかは装束と云也すひかんのわさ也又／鈴持を革にても角などにもする也／すゝ敷共云也鈴板とも云也／一 鷹装束と云事あり是ハこ装束／斗おいふなり／一 装束の枝之事はり革装束又(二十一オ) みの毛装束又かしとり装束又ミた／れ一しやうそく色々あるへし又すゝもち／の革鈴のせいにしたかいて切也又くさる／しやうそくと云もあり是ハ鈴さしと／鈴もちひとつにからくりてするを云也／大たかのしやうそく也又とくき青鷲／のはのねを用也／一 白鷹の装束しろかるへし鈴もち鈴／さし共に白くすへしさてハ紫革／

を用へし又にしきの鈴いた紫のね(二十二ウ) すをすへし惣而白の装束是緒まで／むらさきの色を用事ハしいふをうは／いたる色なれば用也／一 鷹の装束する事かうしやの人に／鷹をすへさせへし又ねやふせと云事／は是も人にすへさせてふせる事を云也／一 餌袋の高さ六寸二分とうのふとさ／三六寸こし革にハ鹿の足革をすへし／口をハふすへ革にてぬいくるむへし又云／高さ五寸尻五分口五寸也又高さ六寸(二十三オ) 口六寸しり二寸なりしりを血たまりと云也／一 しろのゑふくろの装束しろかねしやそく／にすへし白革又ハねりぬきをたゝみて／すへしいつれもくわしくハ口傳に有へし／一 鞆の事かうよりにてかくへし長さ／ハ五寸ひろさ鞆さして返る様にす／へし両方にへりを取てなかに指かけ／をしてとめはにとんはうかしらにし／て結也手くるミの革てんの革にてうら／を赤くして付へしけを内へすへし(二十三ウ) 色ハ青く／する也へりのひろさ手くるミの／つく方ハ二分也一方ハ三分也又手くるミの／革虎ひうの革しかるへしかうより／にてかき青くこく繫へしへりの革／もあいかわたるへし紫かわ御めんかわ／口傳にあり又云鷹たぬきの事長さ四寸^四／八分へりのひろさ四分也手つるミの革／猿のかわを本とすひやうの革もよし／うら衣ハ白地のあやさなくハかた色の物(二十四オ) とんす但あかき色ハ何成共すへし／こしらハやう日前也ひこのをの長さ／二寸也鞆^{みどりの}かたぬき^{すへし}／一 餌にと云事はハ大國にて鷹の餌を入／物也日本にての餌袋也／一 からまぐらは鷹を両風につよき時／いるゝと物也たけの高さ仁尺六寸也横／二尺三寸也むねの長さ二尺八寸也板にてさす／へし唐より渡りし時も是に入て渡り／たり／一 夏^{なつ}鳥屋に水を置へき舟の

長さ大たか」(二十四ウ)にハ六尺八寸にすへしせうにハ三尺六寸／にすへし／一 鞭の寸二尺八寸二尺六寸いづれも五ふんつゝに／すへし先をハ打ひしくへし鳥の／頭のけにてゆふ事はハこしつ成るへし又／一 尺八寸二尺一寸二尺三寸也あれも口傳あり又／二尺八寸にして一寸ハひさこはなにして／二尺七寸にすへし／一 そきめのむちの事長さ二尺五寸也中五寸／ハ釈加如来上下二尺ハ地国そうしやうた」(二十五オ)聞廣目を表する也鷹無類のわさ／をしたる時波そきめの所に鈴さしの／さきをあてゝ少きり太夫のくわんを出／す時用也政頼かそきめの鞭と云事は／なりそきめにきりたる鞭持へからす／当家にハ先を丸する也／一 鷹かいのかり杖我かちとをりすへし／うらにまたの有るを用也桜の木也／一 犬かいのかり杖我か笠はともしことくに／是もまたのある桜の木をすへし也又せ」(二十五ウ)このかり杖是も桜の木の本とすたゝに／またの有木をすへし長さ笠のはにつき／くらへて切へしせこ杖にハうら木へよりて／鳥かけの枝とて二寸斗つく枝を一ツ付／へし必またのあり木を用へし条々御傳／あり又せこ杖四尺五寸也／一 犬の膳の事かい敷四節に替也春ハ柳／夏ハ真弓の葉秋ハ柏冬ハ竹の葉是／を折敷の上に敷て飯をもりて汁椀に／へしさらに酪を半分入てさいの有木又」(二十六オ)置へしぬるての木にて箸を一尺二寸／にけつりてする也又八寸五分にもすへし椀／折敷さのミ不替候犬飼のそはにすへしへ／犬ひき此膳を請取可飼犬のくうへき／程はしにておし分て汁成る水をかけて／かうなり犬鼻を聞すハさら成る酢を／鼻ふくへし酢なくハ酒に焼塩を少／そへて吹へし是犬の膳のはうふ也柏／の葉ハ四節の内常にすへからす口傳あり／一 犬とつかせ

ぬ薬ふしかねを囲に付へし也」(二十六ウ)一 あら犬なつける薬吉か髪のをちをとり／あつめてかわらけにて黒焼にして粉に／にきりそへてくわせへし／一 犬のわすれかいの薬よき酒のかすに足／のあくつをあかを合てよふ程かうへし／其後ハ大きな犬も置所にいなつくへし／一 犬つなきて其内まめかいをかうへ野へ／出る時ハ鼻へ吉酢を吹へし／一 犬のはすはの事長さ上ハ五ひろ一尺也／中ハ四ひろ一しやく也下ハ三ひろ一尺也」(二十七オ)一 はなし犬に藤をつける事さはしと云也／さはしの長さ三ひろ又ハ七尺五寸にもする也／又云藤にて二尺五寸にして付へしとまり／犬にさす時ハすはしり共云也／一 犬のくひたかをハはすハと共云山を共云也／脇よりかけたる繩ヲはおもひたると云也／一 犬のやり繩ミひろ二尺一丈三尺にもする／繩共云はしり共云くひたかをハ青く／赤く黒く三色に打ませてすへし緒／の長さ一尺二寸也」(二十七ウ)一 犬のつなの事四ひろ一尺を本とあまり／にはすハの長さハ物にからまりてわろし／三ひかつ三尺にもしへし谷か家にてつなく／時ハつなど云山野にてさす時はすハと云也／鷹のをき繩といへ共まるはしの鳥に／さす時ハさしなわと云かことくし是ハ常／調也／一 木つなの寸犬のたけにきるへしくさ／りにてつなく事飛也いづれにもとちかね／付へし」(二十八オ)一 犬に鈴さすほんハなしとまり犬に／さすへし鈴のなり下を丸く上をひらく／りうつをよほうに一ツつけ革をくけ緒に／引とさしてかけさすへし／一 犬打とむる事鳥を鷹のとる時犬わ／けんとする時犬の頭をひきたてゝミ／なしはらのさかいを手のかくにて二ツ／三ツ打也別の所ハいくたひ打候共こり／ぬ物也みなしはらとハひたいの事也頭／

のわけめと打へし」(二十八ウ) 一 犬かいの装束あかはのこてにか
 たきぬの／もんにハれんせんおちいさく五つゝ付／へしふすへ革のこ
 はかまをきせて／紫のものにてかしらをつゝミてあさい／笠をきせて
 犬を引へしまつ野へ出る／時ハ犬かい笠ヲきすしてくひにかけ犬に／
 鈴をさして後かさをきる也扱犬をはは／なつ也一ちやうあゆむ内に三
 聲つゝ犬に／ゑよと聲ヲかけへし一ちやうに一度草／を打へし犬はな
 つかいハ聲をしきるにかけ」(二十九オ) こまかに草を打へし犬とま
 らすハはなつ／事有へからず鈴もきすへからず／一 つかれ犬の事三
 聲あけによつてむ／かはきのすそをさつとたつてゑい／と聲をか
 けてほたいうゑをあけへし／そらかくならはありか／と聲をかけ／
 へしほたひこゑと云あたる時よふ／とかへるこゑ也／一 とまり
 たる犬成共鷹とりいらさる程／いはなつへからず也」(二十九ウ) 仕方
 一 さちまつりの事さいはい／□□申たる／玉女さちの御神くる鳥
 の尾羽も／よろこひ給ひて百はね千はねとらせ／給へと申ことをさほ
 かやつ御尾をふりたてていち／にきこしめしあけよ／と滞而申
 おんとりたはくろ鳥と云女／とりならはしろとりと申也鷹鳥をとり
 ／鷹迹とり□いて鳥を犬引のかたへ渡ス／時犬かいかり杖に犬をつな
 きて笠をう／しろへぬきかけかたひきつきて玉女」(三十オ) の方ゑ
 向て鳥を請取て□而上也／一 犬かいの装束むもの餌に赤革の袖／
 ほそふすへ革のはかまをきる事も／ありあさき笠をきへし／仕一 鷹
 かいの装束にしきのほうしかり衣／革襪也／同一 鷹師の装束ハふち
 つりのすいかんに／すそこのこはま左にこてをさして／もゝぬきを
 はく也餌袋におん鳥一ツに／別足一ツ相添てさすへし」(三十ウ) 程

一 おき餌さす事秋冬ハめん鳥春ハおん鳥／をさすへしなをハおもひ
 つまと云也／同一 餌袋にをき餌入る次第雉子の女鳥／尾先ならば羽
 かたをハ後を我身の／かたへしてさすへし又男鳥さすハ足／を我身の
 かたへ向て鳥のうしろを外／ゑむけてさす也／程一 二かさすをハ女
 鳥を内に外へ向て男鳥を／外にうちへむけて足と足をそろゑて／さ
 す也是をいんやうさしと云也是をとり」(三十一オ) て女鳥男鳥を一
 ツ取さすも陰陽の心をさ／すなり鷹なども女鳥男鳥とて見ゑ／す共ほ
 そ口をハ女鳥と心持をさすへしふ／と口をハ男鳥と心へてさす故也／
 同一 鴨向て左のはふしを餌袋よりさし／こほしてさすへし是かた羽
 たれと云也／同一 鷺をハ何も内へ向て両の羽ふしを餌／袋にさして
 骨を折て左の羽ふし／の脇より頭を出してさす是をもろ／羽たれと云
 貴人かた羽これをさゝハ我ハた」(三十一ウ) たさすへし口傳あり／
 仕一 鷹師ハ家より笠ヲきへししきたい／なき物也もしハぬく共くひ
 にかけてし／また縦貴人下になる共鷹師ハつくはへ／ぬ物也不可有礼
 条々ならひあるへし／同一 あら鷹たはなちする時之山まつり／の次
 第玉女に向てかさり物次第御へい／二はらい二うすやう二ひな二おこ
 ち二し／とき二十せきはん御酒調へる也／同一 はらいの事□申きん
 せいとうほう」(三十二オ) にしやうたひりうわうなんほうにしや／
 くだい□有西方にしひやくたいりう有／北方にくたひ□有中有にお
 うたい／りうわうと申きんせいたかまか原に神／たち神／とゝたりま
 してやをよろつの神あつめ／すへむつちんかミろミ神ろき申神ち玉の
 ／御ほうてんにこかねの御戸をおしひらき／しやうれんのまなしりあ
 さやかにして／さを先かやつ御尾をふりたてゝいろ／にきこし

めし給へさんくさいはいく(三十二ウ)一のつとの事さいはいく吉日りやうしんをゑし申んて口申たるの玉女さちの御かみみねをこさす谷をこす鈴の聲あさやかにして犬の鼻とくくしても羽手千はねとらせ給へと申ことをはらひのせうちんきんたちさをしかやつの御尾をふりたてきこしめし給へと滞而申也(同一玉女に向てをき繩をさして三度おきたてをき繩をとくへし同玉女の口(三十三才)九あしあゆみて其後山へあけへし鷹をあわせてもし一度にとらてあらさうなくつかれへ犬を入へからす鷹を据あけて其後犬をいれ鳥を立へしとりたら鷹師しつにより取飼て犬引のかたへ渡して山まつりさせへし(同一あたら前へつそくさいくあたゝめて飼へしかわねハ鳥においつかすくたりけつくへしとりたらは飼つもり覚より内に取かいて帰りにてあたゝめて(三十三ウ)山わすれとてかうなりわるくいるれは鷹取する也口傳なくしてゆめく葉かうへからす当家の秘事に十八の秘事三十六の口傳と云事あり(同一けいとハ犬よといふ心也よふと鷹をよふき成りけいかふとハ鳥たちそと云き也)一狩聲の事はん鳥とつかれの鳥替へしはんとりにハなりく聲をかけへしつかれにハしけくかへり物也せいらい流にハ一ちやうの内に三聲成り祢津にハしけくかけ候時(三十四才)きによるへし又三聲もほうのことくかけへし(同一三条の院鷹をこのミたまふに定られける御鷹飼黒向あい鷹かひの法を大飼峰式手丸相犬飼狩山峯丸鷹の次第所々を定らるゝ事ハ三条の院にその法あるなり(同一三条院にハつかれの時ハ犬をそはめよせて笠をぬきて手に持て杖を右のかたに

つきてよるへし犬のいる時ハ大杖を打ている也犬かたきんほとはつかれ(三十四ウ)あてやれ鼻たちてハはんしなしつめて長閑にほたひ聲をあげよ鳥立ハさけへ鳥たゝすハとつとろにすへし/たかハをちたらんかたよりよつて鳥の足ふたつをそろへて取ておもふほとにむしらせてさてひさにはさみてをしろして飼へし飼へしいき/たる血を飼事鷹のとく也足もはれ/夜風と云病付事あり鳥をおし/ころしたかをやすめて鳥をさまして(三十五才)かふへしたかをやすめて条々口傳に有るへし(同一犬をよふやう家をいたし三聲よふへし/つかれにてハむかばきのそはをやらか/にうちならして後けひくと犬ををしみてやかて口傳心へしよくくへといふ心なり(同一おもむきのやう野たち心へし大事也山氣鷹をあけ鈴をさして事を七足/あゆませて三度なうこゑをあぐる也/足緒をさてさしとくへし残かのせこ(三十五ウ)ともハふまへまついぬかい墅に出しいれて杖にて草を三度打也是をわう杖と云也/かり聲ハ一町のうちろし三度也/一番の日とりにかいて一をはぬかす先此とにかふ鳥をおとりをハ銀の箱女鳥をハ金の箱にいれてしゆ王の御前にそなふる也此とり先犬かいの笠に入て山神に祭也其後一をハぬきてそこにをく其祭文云鹿秤々々此かう/ちにゆすれたまふうしやうむしやう(三十六才)の神たち鷹の鈴の聲あさやかに忘て鷹かいの心とく犬の鼻とく鷹の羽はやく鈴の聲にかくれす水に春ハ金のめとりと一日に手はね百羽/ね口をこさせすとらせたまふと申な/とろかし候をたけたまゑ口右如折/三条院定をうるゝもの也条々口傳有り(一日なミの狩ノ事三日五日七日也日をおつての心也日次の

狩ハもゝしきのにくかり／成りせちゑのにへかりの事を云也」(三十六ウ) 一 初と狩と八年の始り鷹をつかい／はしむるをも云也又其年の冬始て／の鷹をつかふをも云也一朝とかり／また巢鷹などをつかふをも云といへり一朝／とかり朝女鳥のく何をも云といへりたかなり／仕一 夕これより廿三方マテと狩とハタへのにて候是ハあとの心也／一 聞すゑ狩とハ明日の狩にとめより／鳥の有所を聞さためて置て其野／に出るを云也」(三十七オ) 一 見すゑ狩とハ鳥の姿を見て置て／いつるをいふ也／一 おほへ狩とハ鳥のありつへき山を分／しあてにかりをするを云也是にハ／皆春にて候／一 鷹のこと葉に鳥の落たる所をは／はたりと云むれをハうこくと云也／一 鷹の鳥をおつて山をつつとあかる羽／をハほこつきの羽と云也箬鷹のほこ／つきの羽を飛時ハ高のゝ雉もかなわ／さりけり」(三十七ウ) 一 こなたの峯よりむかひの峯へ鷹大き／に飛をハますかきの羽と云又とハ／たしの羽共云也／箬鷹のますかきの羽を飛時は／八重はのきしも叶ハさりけり／一 向の峯をとひこへて又こなたへ飛帰る／をゆもちをの羽といふ也／一 鷹峯をなひけてほろの毛としと／云也／一 鷹沢ゑ鳥とつれて飛入をつほ入の／羽という也」(三十八オ) 一 沢のすそ山のをくほらへ行をおつさま／のはと云也／一 谷より峯ゑあかり羽をつかへのほりと／云也／一 嶺より谷へ行ををとし羽と云也／一 こもつちこへと云羽ハ羽飛のよわけな／き逸物にならてハなし其上にさへ／たまの事也鳥につれすきもせず峯／をこもちのこゆることくなり哥にもよまれ／たり／一 鷹の軒端と云ハ鳥をせめておいきり／すかてむねをそらして空へつとある」(三十八ウ) 羽を云なり又おゝ時も此羽ありのけ羽／と云事ハあるへから

す軒はうつと哥にも／あり／一 鷹居あかるとハ下より木などに／あかりたるをも云也すゑたるたかの居あかるとハ／のひあかりたるを云也同こと葉にて心／かわりと也／一 ぬす立と云ハ鷹におわれてつかれたる／鳥か山かけ物かけなどにて犬に口をかく／さんために少度飛て行を云也」(三十九オ) 一 草ほこと云ハ草の上に居たるたかを云也／一 はかせ羽と云ハ峯きハにて鳥を見うしな／ハしと高くあかりたる羽を云也その羽／にて鳥の行／かたを知るなれば羽かせはと云也又鳥／の落草を人の知らぬ時木より立て／とたちたる草の上をすりて人におし／ゑたるを云ともあり又小鷹の鳥をかけ／落して羽をつかふをうらなひの羽と／云也／是も同じ心也」(三十九ウ) 一 鷹の遠山おちと云詞嫌へからす面白／詞也哥にもよめり／一 鷹のとひくたると云詞嫌へからす哥／にもふもとの野邊に飛くたりとよめり／一 大たかたかへりと云詞なきにもあらず又／このミて云へからすうたにもよめり／一 鷹のね木をとると云事自然鷹／を見うしなひ野ふしたる夜木にとまり／たるをいふなり／一 ゑりとハせこの山の峯きわをかくるを」(四十オ) いふなり口とハふもとの事也／一 鷹のとを見と云事有り是ハ巢の内／より里の数をみると云事によりて／とをく見ると云心也一 百里を一目に／見ると云也又霞の半見るといへり／又遠見とハたかをつかふ時鳥のおちを／見るをも又たかの鳥をおふかた見るをも云也／一 たかたすけとハとり飼時たかのうしろへより／てつばさを両の手にてかきあけてあ／つかふ事を云也」(四十ウ) 一 鳥の落たるをハ落草と云也／一 女鳥の羽をハ金羽と云男鳥の羽をハ白金羽とも云也／一 雪すりの鷹と云事雪野にてあ／またよりあひて雪

にすれたるを云也／又山かへりたるをもいふ也／一 野わたりの鷹十月也冬ハ諸鳥共／に南に行物也それを取たるたかを／云也／一 野されの鷹とハ日々に野数を「(四十一才) ふませたる鷹を云也山野にて日を／へてこかれに取たるをも墅されと云也／一 をすハりのたかとハ巢をかけべき／前に巢山を尋てまいる也それを取たる鷹の事なり／一 とかへりの鷹とハ春の鷹の帰るお／取たるを云也あとにかへる心也其故／ハ諸鳥共皆南に行て冬を送りて／春帰る也其利也／一 小山帰の鷹とハ其年の若鷹の次の「(四十一ウ) 春とられたるを云也年こへぬれ共／もせざる間山かへりとハ定めかたきまゝ／小山帰りと名付て又年をこゑたるか／山帰の名をはなさす小山かへりと云也／扱又年をこへける間若鷹とハ云木／たし初春にハ片山帰りと云也中春／にハ半山帰りと云也暮春にハもろ／山かへりといふ也／一 さほ姫の鷹と云事山の神のたか／と云心也さほ姫とハ口の事を云也」(四十二才) 春の神とハさほ姫を云也さるに／よりて山の神のゆるしなくハ其山に／巢をかけぬと也／一 羽くらへの鷹と云ハ巢山はるに入て大小／共に飛て羽をくらへ大鷹にせう一／羽たけも飛ましたるを妻と定め／置といへる一羽とハ三百ちやうの事也と／云羽なるを百五十町を云也哥にもつま／心見る羽くらへの鷹とよみけると／見へる也」(四十二ウ) 一

野守の鏡の事鷹をうしなひて尋／ぬるに野守に行あいて向ければ／あれなる森の梢にとまりたると／をしへければ行て見るに鷹あり／是を野守の鏡といへる一せつ有り／又鷹のかけ水に帰りて見へけるを見／てとる是をいへると云せつも有り／又もろこしにててい王鹿をからせ給ふ／時鹿塚の中にけ入れければ此塚を／やぶりて鹿をとらんとし

たまふ時この「(四十三才) 鹿老翁とけんして塚の中より／出て後塚をこひ奉るに無相違出され／ければ其御礼として老人帝王へ鏡／を奉る也是をも野守の鏡といへる一説／あり此鏡の置惣心の者の顔ハ移りて／見ゆるあくしんなき者の顔ハうつらす／是はもろこしにての事也又一説には／日本にて帝王に鬼の子鏡を奉る此／鏡のとくにハ違心の者ハ其顔さるさまに／移りいかさまに墅守の鏡にハ説あま」(四十三ウ) たありと也又鷹飼の野守の鏡と云／事ハ別なるへし／一 くれなひのたかと云事あり是ハ一条／院の御時出羽の國ひちかの郡より巢／鷹を奉る也此鷹俄にうせたり何と／尋けれ共なし七日と云曉此たかしん王の御夢ゆめに見へまいらせしやうをハ父を／驚にとられたれば親のかたきをとりにてかやうに身をくれなひになしたると／申也爰さめて御覧すれハうせたり」(四十四才) し鷹出きたりたかの惣身ハ赤毛／にミたれてくれなひ鷹と成りたり／くれなひの鷹と云事哥にも此御代／より讀る／一 たかをつかいはしめられし事ハまた／國の世界江南國の帝王たかをこのま／せ給ふ太才ハ去刀十二月三日申の時西中／國と云國より始るまた國へつたわり／し也國王てんしやうかたちめ鷹かり／に出つかかわせ候事ありきけんせんと云」(四十四ウ) 山の麓にてつかいはしめられたり其／墅の名をハたいせんと云野也白附／の鷹のきハめて羽のはやき事よの／鷹にハすくれたり眼ハ明星のことし／頭ハせいすひとして秋の月に似たり／口ひるハくれ／としてわしの山を／いたゝきたりかたハはん／として波／中に二の岩さし出たるに似たりそは／の毛ハ彼のたかよふことし胸の毛ハくれ／竹のふしをならへたるに似たりうしろ」(四十五才) ハなん山のなかれ

に似たり是を鷹の／わうとす此鷹おちやうすひと云ハ／こうはいの鞆にて据てくれなひのま／きあけのすゝしをさして此野／に押出たり國王御覽して栄花／にほこりて愛し給ひけるにたかお／もさるにてより落てはねをひろけて／死せんとす國王御覽して大きに／きやうをさましておほしめしける折から／あるしん國の夫人参て申様此鷹の」(四十五ウ) 病まんひやうちと申也其時國王此／病を知るならば命をつきてまいらせよ／とせんしありし時彼夫人せんしなら／はうけ給ぬと申てふしきの薬袋よ／り薬を取出して鷹の眼にミちん斗／ぬる又上にもそゝき口にもぬりければ則／本のことくよりも猶すくやかに平癒して／見へければ國王多ひらんあるそも／／なんちか薬ハいかなる薬そとのたまへハ／夫人こたへて申様鷹飼の中」(四十六オ) にハふかむろうと申物十せんの御内にハ／あかたやくと申時國王の給ハくさら／は此薬の本せいみつからにあかすへし／とせんし也夫人申様昔ハちやうせい／殿の内にしてせんしを七度返す中／比ハかひらしやうの内にしてせんしを／五度返す今の夫人ハ帝王の仰に／したかひて彼かうかんをのへて三度／においてハ申へからすと申ければ其時／帝王なんちか其道にハきさい國をたふと」(四十六ウ) あり夫人おうかてうろく給わらず共十五／代よりすゑ人につとうといふ共帝王の／仰にしたかい薬の本せいをもつて是を鷹のまんひやう／を治する薬とす昔ハちやうわた／菟の目をもつてはこめうふもと名付中比ハ／かいちやうの内にして不死の薬と／名付今ハせんとうのもとにて名ハかう／かんにあけ薬をハてんちやうの箱にお」(四十七オ) さめ末代ある代々にいた

るまでたか／をこのまん衆生ハ此本せいをあをきて／つとうへし治用元年太才ハ去／刀十二月三日申の時さりうをうまかき／の前に来とゝまりし鷹をもつてはし／めとすそれより此かたつたわりて／千八百余年也一しゆんわううハあしゆら／たうの大しやうぐんのほん地ひしやもん／でんわう也／一 日本にて鷹をつかいはしめられしハ」(四十七ウ) 仁徳天王の御時和泉の國もす野にて／つかい初られたり清和天王の御宇又／政頼きんやかた野の御かりをつかいそめ／しより当代に至まで天下において／鷹をつかふ事あまねくひろし／秘一 白尾の事ぐゞいのきみしらすにてすゝ／付二枚を付ぐ也無手につくへからす候／春野にかきりたる事也口趣ハ／二月下旬三月初より鷹の心たけて巢／山をおもひ出して古巢の心出る也白尾」(四十八オ) つくと云ハ鳥をおい尾根をこし我か身／を見返し見て雪尾にかゝり春にて／ハなきとおもひ巢山の心を忘くと／いへり政頼かわさと云也悉ハ基房聞／書に見へたる白尾の鷹と云事哥にも／讀り／外一 鷹の本の名有説にはくさい國にてハ／くちといふ也まかた國にてハすんわううと云也／けいたん國にてハまんせいと云也しんたん／國にてわこてうと云也日本にてハ鷹と」(四十八ウ) 二云也其数多しと云／同一 当家によミ帰りと云秘薬あり是ハたか／物に当りて俄に死する事あり其時／かうへき薬也此外当家の秘薬あ／また有り相傳有へし大事の事にゝ／る口傳にするもの也よもきのね春／白物入こしらへやう口傳に有り／鷹の引哥／一 火をきの鷹といふ事哥に／狩暮し行ゑもしらぬ箸たかの鈴」(四十九オ) ふりならせ火をきせんかも／一 大たかのたかへりと云事哥に／御狩する墅中にたてる一春松たかへる／たかのこひにかもせん／

執筆者紹介

宮 下 清	長野県立大学グローバルマネジメント学部	教授
金 賢 仙	長野県立大学グローバルマネジメント学部	准教授
Cheryl Kirchoff	長野県立大学グローバルマネジメント学部	准教授
二本松 泰 子	長野県立大学グローバルマネジメント学部	教授

グローバルマネジメント 第6号

印刷 2022年2月7日

発行 2022年2月7日

編集代表者 森本 博行

発行所 長野県立大学

〒380-0803 長野県長野市三輪8丁目49番7号

TEL 026-217-2241 (代表)

FAX 026-235-0026

E-mail daigaku@u-nagano.ac.jp

印刷所 カシヨ株式会社

〒381-0037 長野県長野市西和田1-27-9



2022.1
VOL.6

The Global Management of Nagano

[Articles]

Global Human Resource Development by Japanese Companies and Universities: Focusing on Work Capability and English Proficiency in International ManagementMIYASHITA Kiyoshi	1
Narrative Disclosure Quality and Legal System: A Focus on Periodic Disclosures under UK FSMA2000KIM Hyonson	22

[Research note]

Public University Goal Statements for English ProgramsCheryl KIRCHHOFF	43
---	----

[Document]

A Sequel to The Falcon Book of the Matsushiro Domain's Nezu Family NIHONMATSU Yasuko	54
--	----

